Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Automne 2001

Vol. 4, N° 3

- Productivité et compétitivité
- Comment évaluer et contrôler l'efficacité de la gestion des ressources humaines
- Tendances de l'innovation des syndicats au Canada

Developpement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Canada

102-00364

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Préparé par :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada
165, Hôtel de Ville
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec) K1A 0J2

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Site Web : http://labour.hrdc-drhc.gc.ca
Courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Available in English

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2001

En vente au Canada chez votre libraire local
ou par la poste auprès de :

Les Éditions du gouvernement du Canada - TPSGC
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de cat. L12-22F
ISSN 1480-6894s

Le contenu de cette publication a été préparé par des membres de l'Association des employés en sciences sociales et de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

SURVOL

La *Gazette du travail* présente une vaste gamme de renseignements et une analyse afin de répondre aux besoins changeants des intervenants dans le domaine des relations du travail. Elle a pour objet d'offrir une base de recherche solide afin d'appuyer le processus de négociation.

La *Gazette du travail* contient des renseignements et une analyse touchant les rajustements de salaire, les dispositions des conventions collectives, les pratiques innovatrices en milieu de travail, les arrêts de travail, les négociations clés à venir et d'autres sujets connexes.

Dans ce numéro, nous vous présentons des données courantes et chronologiques de l'année, portant sur les rajustements de salaire tirés des grandes conventions collectives ratifiées au cours du deuxième trimestre de 2001. Ces données sont regroupées selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité. Le lecteur y trouvera également une liste des principales ententes conclues au cours du deuxième trimestre; un article donnant un aperçu des changements de codification des conventions collectives; de l'information sur les arrêts de travail survenus au cours du deuxième trimestre de 2001 et premier trimestre de 2001 ainsi que des données récentes sur l'évolution des effectifs syndicaux au Canada, receuillies dans le cadre d'une enquête menée cette année par la Direction de l'information sur les milieux de travail.

Les pratiques innovatrices en milieu de travail issues de négociations collectives sont décrites. Les perspectives syndicales et patronales concernant les défis en matière de compétences sont présentées selon une enquête menée par le Centre syndical et patronal du Canada.

Un article rédigé par Gary Johncox, spécialiste en relations industrielles, se concentre sur l'amélioration de la productivité pour hausser le niveau de vie ainsi que le taux de change. Un article décrit comment évaluer et contrôler l'efficacité de la gestion des ressources humaines. Ce numéro présente également les points saillants de l'Enquête 2000-2001 sur les innovations et les changements dans les organisations syndicales.

Les données sur les conférences à venir traitent de la violence en milieu de travail ainsi que de la XII Conférence interaméricaine des ministres du Travail. Un volet est consacré aux stratégies de prévention des incendies.

Les changements récents à la législation du travail au Canada mettent l'accent sur les Projets de loi et les textes réglementaires adoptés. La rubrique Hier et Aujourd'hui développe le concept et les enjeux liés à la rémunération fondée sur le rendement.

La bibliothèque du Ministère présente une bibliographie analytique sur les régimes de travail. Il s'agit là d'une première d'une série de sujets qui seront développés au cours de l'année prochaine.

Finalement, nous avons le regret de faire part du décès de Gérard Hébert, important collaborateur et pionnier en relations industrielles; ses amis et collègues attristés le regretteront.

IN MEMORIAM – GÉRARD HÉBERT (1921-2001)

Nous avons appris avec tristesse le décès de monsieur Gérard Hébert survenu à Montréal le 16 août dernier. Le professeur Hébert était retraité de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal où il a enseigné la négociation collective et les relations industrielles pendant plus de 25 ans.

Auteur de plusieurs articles et livres, monsieur Hébert a signé en 1992 son Traité de négociation collective, un ouvrage phare dans la littérature canadienne en relations industrielles.

Le professeur Hébert fut un des membres fondateurs de l'Association canadienne des relations industrielles (ACRI) au sein de laquelle il a toujours été très actif. Il en fut d'ailleurs le président en 1980-1981, a co-dirigé le projet de l'Association sur l'état de la discipline (publié en 1988), et il a reçu le prix Gérard Dion en 1995 en raison de sa contribution remarquable au développement des relations industrielles au Canada.

Nous offrons nos condoléances les plus sincères à son épouse,
madame Frances Woods,
également bien connue des membres de l'ACRI.
Nous partageons sa douleur.

On peut faire parvenir un message de sympathie à son attention à :
l'École de relations industrielles
Université de Montréal
C.P. 6128, Succursale Centre-ville
Montréal, Qc., H3C 3J7
Télécopieur : (514) 343-5764

par: Gilles Trudeau, Université de Montréal
Gregor Murray, Université Laval

TABLE DES MATIÈRES

Page

Salaires et environnement de travail

Grands règlements salariaux – Deuxième trimestre de 2001 7

Principales ententes conclues au cours du deuxième trimestre de 2001 12

Tableaux des rajustements salariaux 20

Aperçu des changements de codification des dispositions particulières des conventions collectives 30

Arrêts de travail 32

Effectifs syndicaux au Canada – 2001 37

Pratiques innovatrices en milieu de travail
Bruce ALDRIDGE 45

Études de cas

- Perspectives syndicales et patronales sur les défis reliés aux compétences au Canada
  Derwyn SANGSTER
  Arlene WORTSMAN 48

Articles

- Productivité et compétitivité
  Gary H. JOHNCOX 57

- Comment évaluer et contrôler l'efficacité de la gestion des ressources humaines en contexte de travail ?
  Adnane BELOUT 61

- Tendances de l'innovation dans les syndicats au Canada : faits saillants de l'Enquête 2000-2001 de Développement des ressources humaines Canada sur les innovations et les changements dans les organisations syndicales
  Pradeep KUMAR
  Gregor MURRAY 69

- Conférence tripartite sur la violence en tant que risque en milieu de travail, Montréal, Québec, du 29 au 30 novembre 2001
  Kim OLIVER 72

- La XII Conférence interaméricaine des ministres du Travail
  Jennifer JENKINS 74

- Soyez prudents au travail : ayez recours aux stratégies de prévention des incendies
  Marcia BLASCHKE 76

Suite à la page suivante

TABLE DES MATIÈRES (suite)

Page

Législation du travail au Canada

- Projets de loi et textes réglementaires adoptés – Les congés de maternité, parentaux et d'adoption dans la législation sur les normes du travail au Canada
  Michel GAUVIN
  Charles Philippe ROCHON 78

Bibliothèque ministérielle de DRHC

- Le coin du lecteur
  Michèle AUGER
  Fred LONGLEY
  Edward POPOFF 84

Hier et aujourd'hui

- Rémunération fondée sur le rendement
  Suzanne PAYETTE 87

Produits d'information et Services à la clientèle
(Voir les dernières pages pour la description et le bon de commande)

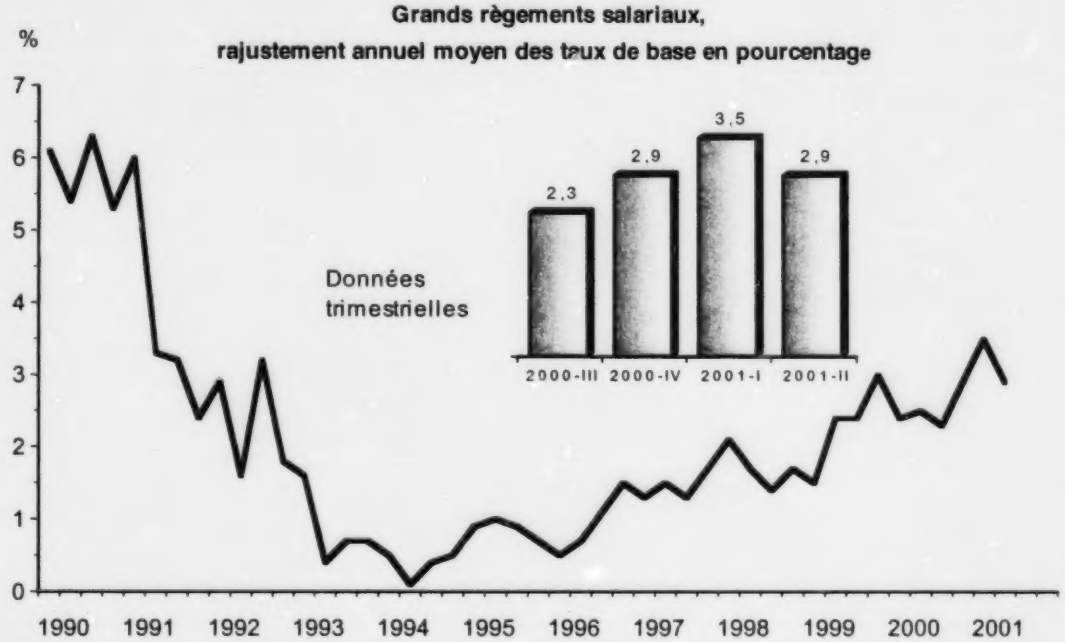
GRANDS RÈGLEMENTS SALARIAUX – DEUXIÈME TRIMESTRE DE 2001*

Sommaire

- Les augmentations du salaire de base enregistrées au cours du **deuxième trimestre de 2001** s'établissent à **2,9 %** en moyenne
- Dans **le secteur public**, les conventions signées au cours du premier trimestre donnent lieu à des rajustements salariaux de **2,8 %** en moyenne. Dans **le secteur privé**, les rajustements s'élèvent à **2,9 %** en moyenne
- Dans le secteur privé, les plus importantes augmentations salariales ont été observées dans la province de l'Alberta qui enregistre un gain de 5,2 %. Dans le secteur public, le gain le plus élevé est établi à Terre-Neuve, soit 5,0 %
- Si l'on examine les secteurs d'activité, ceux des **loisirs et hôtellerie** ont bénéficié du rajustement du salaire de base le plus élevé, soit **4,2 %**

Graphique A

Grands règements salariaux,
rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

* Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés et plus. Le calcul tient compte de tous les rajustements salariaux accordés pendant la durée de ces conventions, y compris des indemnités de vie chère. Ces indemnités de vie chère sont calculées en supposant que l'indice des prix à la consommation augmente de 2,0 % par année.

Vue d'ensemble

Les principales conventions collectives signées au cours du **deuxième trimestre de 2001** ont donné lieu à une augmentation moyenne du taux de salaire de base de **2,9 %** par année, pour la durée des conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport au taux de 3,5 % établi durant le premier trimestre de 2001, mais d'une hausse comparativement au taux de 2,5 % atteint pour l'ensemble de l'année 2000.

Les données du deuxième trimestre de 2001 sont basées sur l'examen de 136 conventions visant 278 660 employés. Lors des précédentes négociations, les rajustements salariaux s'établissaient à 1,9 % en moyenne; ce taux représente un gain inférieur à celui obtenu dans les ententes courantes.

Distribution selon la taille des rajustements de salaire

Dans l'ensemble, les rajustements salariaux ont connu une remontée progressive depuis 1994. Cependant, les gains qui s'élevaient à 2,9 % au cours du deuxième trimestre demeurent inférieurs à l'augmentation de 3,5 % enregistrée durant le trimestre précédent. Aussi, le rajustement moyen établi au cours du deuxième trimestre de 2001 reste quelque peu inférieur au plus récent plafond annuel de 5,6 % atteint en 1990. En 1994, près des deux tiers des employés faisaient l'objet d'un gel ou d'une diminution de salaire; l'an dernier, cette proportion est tombée à 0,8 % pour l'ensemble des employés; par ailleurs, 1,0 % des employés visés par quatre conventions ratifiées au cours du deuxième trimestre de 2001 ont subi un gel des salaires, mais aucune diminution salariale n'a eu lieu.

Au cours du deuxième trimestre de 2001, seulement 6,3 % de l'ensemble des employés obtiennent des augmentations allant de 0,1 à 1,9 %. La moitié des employés, soit 50,6 %, reçoivent des augmentations de l'ordre de 2,0 à 2,9 %. Un nombre important d'employés (27,2 %), bénéficient d'une hausse salariale située entre 3,0 et 3,9 %. Environ 15 % des employés reçoivent des augmentations de 4,0 % et plus.

Secteurs public et privé

Dans le **secteur public**, 191 600 employés obtiennent des rajustements salariaux de **2,8 %** en moyenne dans le cadre de 78 conventions signées au cours du deuxième trimestre. Dans le **secteur privé**, 58 conventions visant 87 060 employés donnent lieu à un rajustement salarial de **2,9 %** en moyenne. En outre, depuis 1993, le secteur privé affiche des rajustements salariaux généralement supérieurs à ceux du secteur public, même si l'écart s'amenuise

Répartition des employés visés par les ententes conclues au cours du deuxième trimestre de 2001, selon le rajustement salarial

Répartition des rajustements	Conventions		Employés	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
0,0 %	4	2,9	2 670	1,0
Plus de 0,0 % - 0,9 %	1	0,7	2 700	1,0
1,0 % - 1,9 %	14	10,3	14 870	5,3
2,0 % - 2,9 %	55	40,4	141 100	50,6
3,0 % - 3,9 %	43	31,6	75 800	27,2
4,0 % - 4,9 %	12	8,8	25 370	9,1
5,0 % - 5,9 %	7	5,1	16 150	5,8
TOUS LES NIVEAUX	136	100,0	278 660	100,0

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

depuis la fin de l'année 1997. Cependant, les augmentations enregistrées par le secteur public l'an dernier ont dépassé celles du secteur privé, mais l'écart entre les deux secteurs s'est réduit à nouveau au cours des derniers mois.

Les conventions ratifiées dans le secteur privé de l'Alberta viennent en tête en matière de rajustements salariaux et accordent des augmentations de 5,2 % en moyenne au cours du deuxième trimestre. Aussi, ces résultats ont été influencés par les conventions signées dans le secteur de la construction dans cette province. Dans le secteur public, trois principales conventions établissant une moyenne de 5,0 % ont eu lieu à Terre-Neuve, notamment la convention signée entre le gouvernement de Terre-Neuve et 6 770 employés de soutien des hôpitaux qui obtiennent 5,0 % de rajustement. La Health Employers Association of British Columbia a également conclu deux principales conventions visant 61 000 employés du service de santé qui reçoivent des augmentations salariales de 2,0 et 2,1 % en moyenne.

L'Ontario enregistre la plus importante concentration de conventions signées dans les secteurs public et privé, dont 43 conventions du secteur privé donnant lieu à des gains salariaux de 3,2 % en moyenne à 71 200 employés; en Ontario, dans le secteur privé, 49 110 employés obtiennent des gains de 2,8 % en moyenne dans le cadre de 29 conventions.

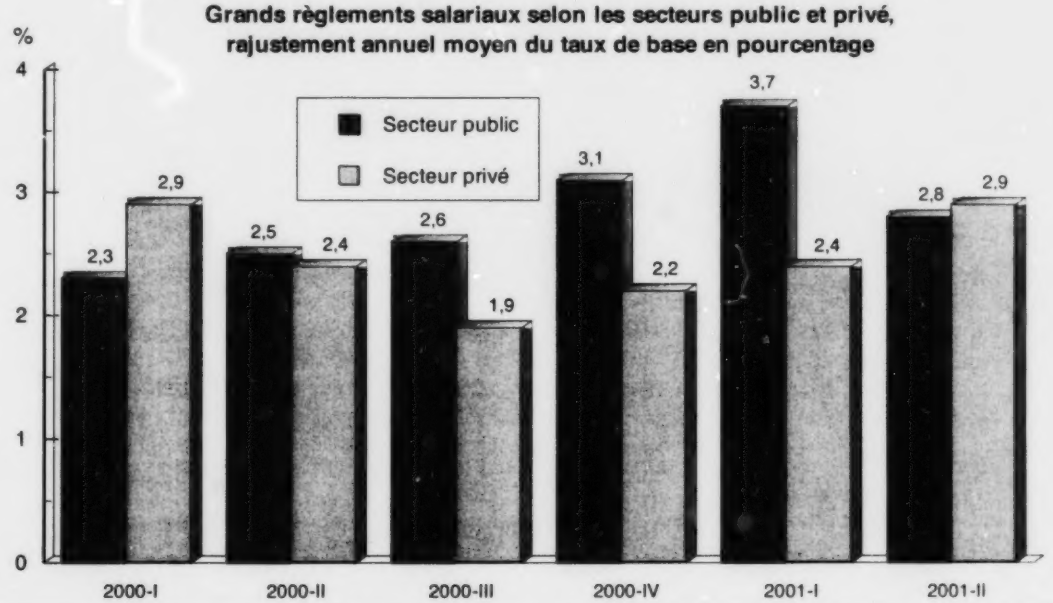
Rajustements de salaire par région et par sphère de compétence

Sur une base exclusivement provinciale, la plus forte augmentation selon la sphère de compétence a été établie à **Terre-Neuve** au taux de 5,0 % en moyenne; viennent ensuite, sur une base régionale, les **provinces de l'Atlantique** qui enregistrent des augmentations salariales de 3,8 % en moyenne.

Sur une base régionale et par sphère de compétence, les règlements salariaux observés au cours du deuxième trimestre de 2001 sont plus élevés dans les **provinces des Prairies** où le rajustement s'établit à 3,9 %; la majorité des conventions (11 sur 18), ont été signées dans la province de l'**Alberta** qui enregistre la plus importante augmentation salariale au taux de 4,5 %, grâce aux conventions ratifiées dans le secteur de la construction.

Graphique B

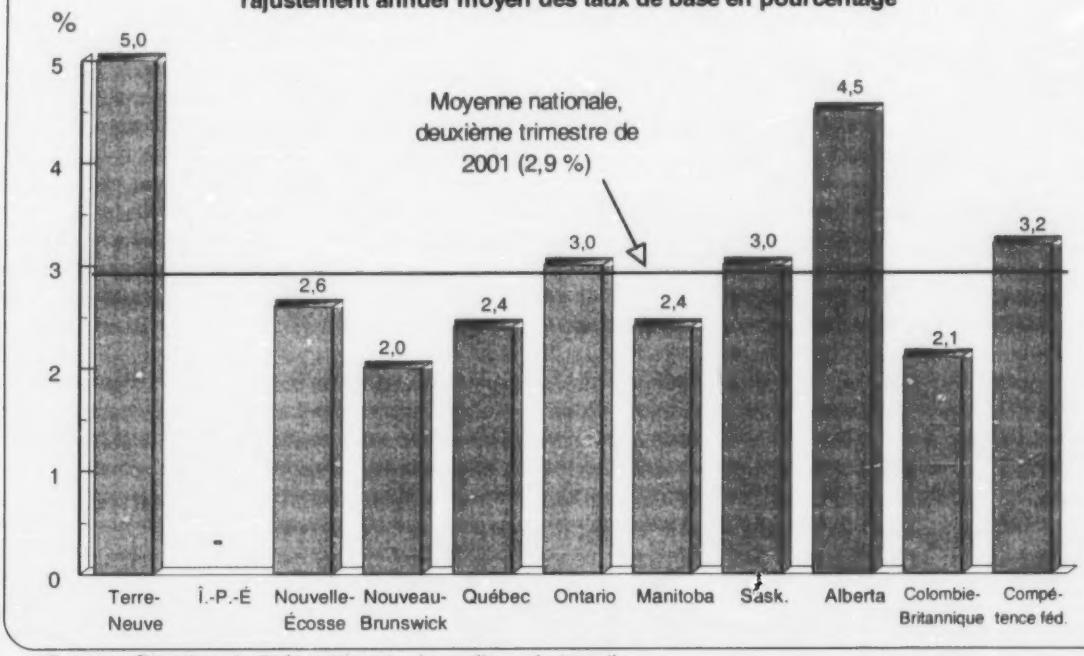
Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, rajustement annuel moyen du taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique C

Grands règlements salariaux par secteur de compétence, rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Dans la **sphère de compétence fédérale**, les augmentations salariales s'élèvent à 3,2 % en moyenne, dans le cadre de sept conventions signées dans le secteur public au taux de 3,3 % et cinq autres conclues dans le secteur privé, accordant des augmentations de 2,8 % en moyenne (y compris deux conventions de CP Rail allant de 2,8 à 3,0 %).

La province de l'**Ontario** compte la plus importante concentration d'employés visés par les conventions ratifiées au cours du deuxième trimestre. Au total, 72 conventions accordent des augmentations salariales de 3,0 % en moyenne à 120 310 employés.

Dans les autres sphères de compétence, voici, par ordre d'importance, les augmentations salariales établies : les **Multiprovince** enregistrent un taux de 2,7 %; **Québec,** 2,4 % et la **Colombie-Britannique,** 2,1 %.

Rajustements de salaire par secteur d'activité

Si l'on examine les données par secteur d'activité, ceux de **l'éducation, santé et services sociaux** enregistrent la plus forte concentration d'employés (50,8 %) ainsi que le plus grand nombre de conventions (53 sur un total de 136). Dans ces secteurs, 141 490 travailleurs obtiennent un gain salarial de **2,7 %** en moyenne. Les augmentations salariales vont d'un gel de salaires touchant 990 enseignants de Windsor-Essex District School Board en Ontario, à une augmentation de 5,0 % accordée à 6 770 employés de soutien des hôpitaux, à l'issue de trois conventions signées avec le gouvernement de Terre-Neuve.

Le secteur des **loisirs et hôtellerie** enregistre la moyenne la plus importante dans le cadre de seulement deux conventions (dont celle de Windsor Casino au taux de 4,6 %) visant 5 000 employés qui reçoivent des gains de 4,3 % en moyenne.

Dans le secteur de la **construction**, 26 conventions sont signées au cours du deuxième trimestre de 2001. Il s'agit d'un nombre plus important que celui enregistré pour l'ensemble de l'année 2000 où seulement huit conventions ont été conclues. Dans le cadre de ces 26 conventions, 51 870 employés bénéficient d'une augmentation de **3,2 %** en moyenne. Les augmentations salariales vont de 1,1 % accordé à 600 employés de Pipe Line Construction Association, à 5,6 % accordé à 5 800 employés de l'Alberta Construction Labour Relations Association.

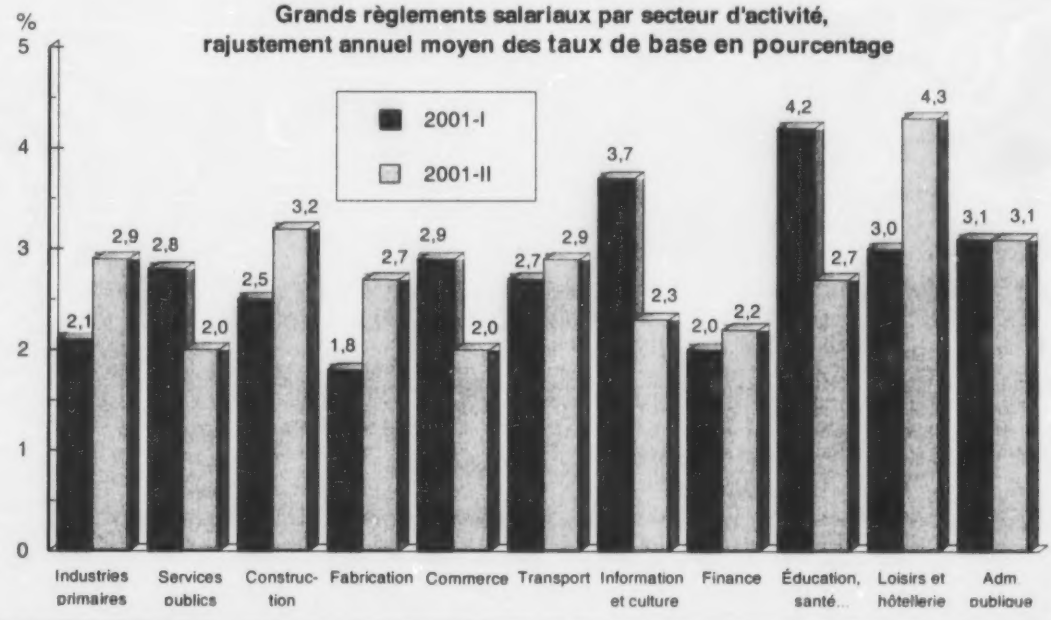
Dans le secteur de la **fabrication**, 15 360 employés visés par 18 conventions reçoivent une augmentation de **2,7 %** en moyenne. Les augmentations vont d'un gel de salaires pour 550 employés d'usine de Consumers Glass Inc. à Brampton en Ontario, à une hausse substantielle de 4,5 % accordée à 500 employés de Lear Corporation Canada Ltd., également en Ontario.

Dans l'**administration publique**, 15 conventions accordent des augmentations de **3,1 %** en moyenne à 33 880 employés. Ces augmentations se situent entre 1,8 % pour 1 760 agents de correction auprès du gouvernement du Québec, et 4,4 % obtenu par 8 800 administrateurs de systèmes informatiques (groupe CS) du gouvernement du Canada.

Voici, par ordre d'importance, les augmentations salariales observées dans les autres secteurs : les secteurs des **services publics** et du **commerce** enregistrent 2,0 %; celui des **finances,** 2,2 %; le secteur de l'**information et culture,** 2,3 % et celui du **transport,** 2,9 %.

Graphique D

Grands règlements salariaux par secteur d'activité, rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Le calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation pour l'année 2001 est disponible sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/expreo.cfm

PRINCIPALES ENTENTES CONCLUES AU COURS DU DEUXIÈME TRIMESTRE DE 2001

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Industries primaires (2 conventions)	**3 190**	**2,9**	**2,6**	**42,7**	
Compagnie minière Québec Cartier, employés rémunérés à l'heure, Lac-Jeannine, Qc	1 790	1,8*	1,1	48	2005-02-28
Suncor Energy Inc., Oil Sands, mineurs, Fort McMurray, Alb.	1 400	4,2	4,5	36	2004-04-30
Services publics (3 conventions)	**3 700**	**2,0**	**1,6**	**34,2**	
Enbridge Inc., employés de bureau et techniciens, à l'échelle de la province, Ont.	560	0,0	0,0	24	2003-03-31
Hydro-Québec, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle de la province, Qc	2 400	2,2	1,5	36	2001-12-31
SaskEnergy Inc., commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, Sask.	740	3,0	3,3	36	2004-01-31
Construction (26 conventions)	**51 870**	**3,2**	**3,4**	**34,8**	
Agence de négotiation des employeurs de main-d'oeuvre générale, manoeuvres, à l'échelle de la province, Ont.	8 000	3,1	3,0	36	2004-04-30
Alberta Construction Labour Relations Association, charpentiers, à l'échelle de la province, Alb.	4 500	5,6	6,3	24	2003-04-30
Alberta Construction Labour Relations Association, sidérurgistes, à l'échelle de la province, Alb.	800	5,6	6,3	24	2003-04-30
Alberta Construction Labour Relations Association, travailleurs du métal en feuille, à l'échelle de la province, Alb.	500	5,6	6,2	24	2003-04-30
Alberta Roadbuilders & Heavy Construction Association, ingénieurs des opérations, à l'échelle de la province, Alb.	550	3,7	4,0	24	2003-02-28
Architectural Glass and Metal Contractors Association, vitriers, à l'échelle de la province, Ont.	600	2,5	2,4	36	2004-04-30
Construction Labour Relations Association of Manitoba, charpentiers, à l'échelle de la province, Man.	850	1,9	2,3	36	2004-04-30
Construction Labour Relations Association of Manitoba, manoeuvres, à l'échelle de la province, Man.	500	2,1	2,2	36	2004-04-30
Construction Labour Relations Association of Manitoba, plombiers et tuyauteurs, à l'échelle de la province, Man.	1 000	2,1	1,7	36	2004-04-30
Construction Management Bureau Limited, manoeuvres, région continentale, N.-É.	800	3,3	4,4	60	2006-04-30
Independent Plumbing and Heating Contractors' Association, plombiers et tuyauteurs, Toronto, Ont.	500	4,1	4,6	36	2004-04-30
Master Insulators' Association of Ontario Inc., isolateurs, à l'échelle de la province, Ont.	1 200	2,5	2,5	36	2004-04-30
Mechanical Contractors Association of Ontario, plombiers et tuyauteurs, à l'échelle de la province, Ont.	8 000	3,0	3,4	36	2004-04-30
Metropolitan Plumbing and Heating Contractors Association, plombiers et tuyauteurs, Toronto, Ont.	700	2,9	2,7	36	2004-04-30
Ontario Concrete & Drain Contractors' Association, manoeuvres, Toronto, Ont.	670	4,0	4,8	36	2004-04-30

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Construction (suite)					
Ontario Erectors Association Incorporated, sidérurgistes, à l'échelle de la province, Ont.	4 000	2,6	2,7	36	2004-04-30
Ontario Formwork Association, opérateurs de machines lourdes, à l'échelle de la province, Ont.	600	3,7	3,8	36	2004-04-30
Ontario Industrial Roofing Contractors' Association, couvreurs, à l'échelle de la province, Ont.	1 300	3,0	2,9	36	2004-04-30
Ontario Sheet Metal and Air Handling Group, travailleurs du métal en feuille, à l'échelle de la province, Ont.	5 000	2,4	2,6	36	2004-04-30
Pipe Line Contractors Association of Canada, camionneurs, à l'échelle du Canada	600	1,1	0,6	24	2003-04-30
Pipe Line Contractors Association of Canada, ingénieurs des opérations, à l'échelle du Canada	2 000	2,9	3,5	36	2003-04-30
Pipe Line Contractors Association of Canada, manoeuvres, à l'échelle du Canada	2 000	2,7	3,1	36	2003-04-30
Residential Low Rise Forming Contractors' Association of Metropolitan Toronto, manoeuvres, Toronto, Ont.	960	3,7	3,8	36	2004-04-30
Rodworker Employer Bargaining Agency, poseurs d'armatures métalliques, à l'échelle de la province, Ont.	1 500	2,7	2,8	36	2004-04-30
Terrazzo, Tile and Marble Guild of Ontario Inc., maçons, à l'échelle de la province, Ont.	4 200	2,8	2,9	36	2004-04-30
Toronto-Residential Air Handling Group, travailleurs du métal en feuille, Toronto, Ont.	540	3,0	3,6	36	2004-04-30
Fabrication (18 conventions)	**15 360**	**2,7**	**2,8**	**38,1**	
A.G. Simpson Co. Limited, employés d'usine et préposés à l'entretien, Cambridge, Ont.	1 200	2,5*	1,7	36	2004-07-28
AMF Industries inc., (division de GEC Alsthom), gens de métier (non construction), Montréal, Qc	640	3,0	3,0	36	2003-11-17
Bayer Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Sarnia, Ont.	860	3,2	3,5	36	2004-01-31
Camco Inc., employés de production, Hamilton, Ont.	950	2,2*	2,7	36	2004-04-22
Camco inc., employés de production, Montréal, Qc	830	3,0*	2,9	36	2004-03-04
Canadian Fishing Company, préposés à la transformation du poisson, région côtière, C.-B.	1 700	1,5	1,5	48	2005-04-15
Cleyn & Tinker inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Huntingdon, Qc	500	2,8*	3,1	48	2004-05-02
Collins & Aikman Plastics Ltd., employés de production, Toronto, Ont.	500	1,9*	3,2	36	2004-04-30
Consumers Glass, employés d'usine et préposés à l'entretien, Brampton, Ont.	550	0,0*	0,0	36	2004-03-01
Dominion Castings Limited, employés d'usine et préposés à l'entretien, Hamilton, Ont.	830	2,1	4,9	36	2004-04-29
GDX Automotive, division de GenCorp Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Welland, Ont.	1 100	3,6*	3,1	36	2004-05-31
H.J. Heinz Co. of Canada Ltd., employés d'usine et préposés à l'entretien, Learnington, Ont.	630	3,3*	3,5	36	2004-04-30

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Fabrication (suite)					
IPL Inc., employés de production, St-Damien-de-Buckland, Qc	500	2,4	2,4	48	2004-12-31
Lear Corporation Canada Ltd., employés d'usine et préposés à l'entretien, Ajax, Ont.	500	4,5*	4,3	36	2004-04-30
Motor Coach Industries Limited, employés de production, Winnipeg, Man.	1 200	3,5	3,9	36	2003-09-30
Noranda inc. - Affinerie CCR, employés de production, Montréal-est, Qc	600	4,0*	4,1	36	2004-05-30
Trenton Works Ltd., employés de production, Trenton, N.-É.	1 320	3,0*	3,0	36	2003-10-31
Uniroyal Goodrich Tire Manufacturing, employés de production, Kitchener, Ont.	950	2,7*	2,0	36	2004-05-31
Commerce de gros et de détail (2 conventions)	**1 760**	**2,0**	**2,1**	**30,9**	
Société des alcools du Québec, employés d'entrepôt, à l'échelle de la province, Qc	750	2,5	2,5	24	2002-12-31
Valumart and Independent Grocers, commis de détail, à l'échelle de la province, Ont.	1 010	1,6	1,8	36	2004-01-31
Transport (8 conventions)	**13 610**	**2,9**	**3,1**	**35**	
Association canadienne des armateurs des Grands Lacs, personnel non breveté, région des Grands Lacs	660	2,0*	3,0	60	2006-05-31
British Columbia Transit (Victoria), chauffeurs d'autobus, Victoria, C.-B.	500	2,6	2,5	36	2004-03-31
Chemin de fer Canadien Pacifique, employés d'atelier, à l'échelle du réseau	2 900	2,8	3,2	36	2003-12-31
Chemin de fer Canadien Pacifique, employés d'atelier, à l'échelle du réseau	2 900	3,0	3,0	12	2004-12-31
GO Transit, chauffeurs d'autobus, Toronto et région, Ont.	780	3,6	6,9	33	2003-07-27
Loomis Courier Service, division de Mayne Nickless Transport Inc., camionneurs, à l'échelle de la province, C.-B.	790	2,3	2,2	36	2003-12-31
Société canadienne des postes, surveillants des postes, à l'échelle du Canada	3 100	2,9*	2,5	48	2005-03-31
Ville de Calgary, chauffeurs d'autobus, Calgary, Alb.	1 980	3,1	3,0	39	2003-03-31
Information et culture (2 conventions)	**1 180**	**2,3**	**2,6**	**39,1**	
Calgary Public Library Board, bibliothécaires, Calgary, Alb.	500	3,1	3,4	27	2003-03-31
Société Radio-Canada, employés des services administratifs, à l'échelle de la province, Qc	680	1,7	2,0	48	2003-09-24
Finance, immobilier et gestion (5 conventions)	**7 620**	**2,2**	**2,7**	**45,6**	
Association des entrepreneurs de services d'édifices Québec inc., employés des services et préposés à l'entretien, Montréal, Qc	4 500	2,4	3,4	57	2005-05-31
Burns International Security Services Limited, agents de sécurité, à l'échelle de la province, Ont.	1 100	2,0	1,4	36	2004-05-31
Conseil national de recherches du Canada, employés des services techniques, à l'échelle du Canada	900	2,3	2,0	24	2002-02-13

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Finance, immobilier et gestion (suite)					
Pacific Blue Cross, British Columbia Life & Casualty Company, commis et employés de bureau, Vancouver, C.-B.	570	0,0	0,0	18	2002-07-31
Securicor Cash Services, camionneurs, à l'échelle de la province, Ont.	550	3,1	4,0	36	2004-05-01
Éducation, santé et services sociaux (53 conventions)	**41 490**	**2,7**	**2,7**	**28**	
Capital Care Group, services de santé non-professionnels, Edmonton, Alb.	510	3,6	4,0	27	2003-06-30
Capital District Health Authority, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, N.-É.	1 350	2,0	2,0	36	2003-10-31
Conseil des commissaires d'école du district nº 39, préposés à l'entretien des bâtiments, Vancouver, C.-B.	960	1,8	1,5	36	2003-12-31
District School Board of Niagara, commis et employés de bureau, St. Catharines, Ont.	700	3,1	3,1	24	2003-12-31
District School Board of Niagara, employés des services et préposés à l'entretien, St. Catharines, Ont.	730	3,0	3,0	24	2003-12-31
District School Board of Niagara, enseignants à l'élémentaire, St. Catharines, Ont.	1 900	3,0	3,0	12	2002-08-31
District School Board of Niagara, enseignants au secondaire, St. Catharines, Ont.	1 020	3,0	3,0	12	2002-08-31
Division scolaire nº 5 de Fort Garry, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Fort Garry, Man.	520	1,7	1,5	42	2000-06-30
Dufferin-Peel Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire, Mississauga, Ont.	2 950	3,0	3,0	24	2003-08-31
Dufferin-Peel Catholic District School Board, enseignants au secondaire, Mississauga, Ont.	1 600	3,0	3,0	24	2003-08-31
Dufferin-Peel Catholic District School Board, enseignants suppléants, Mississauga, Ont.	720	2,0	2,0	12	2001-12-31
Durham District School Board, chargés de cours, Whitby, Ont.	650	1,7	2,0	21	2002-03-31
Durham District School Board, enseignants à l'élémentaire, Whitby, Ont.	1 850	5,0	5,0	12	2002-08-31
Durham District School Board, enseignants au secondaire, Whitby, Ont.	1 410	3,5	2,0	24	2002-08-31
Durham District School Board, enseignants suppléants, Whitby, Ont.	530	3,5	2,0	24	2002-12-31
Gouvernement de Terre Neuve et du Labrador, chargés de cours, à l'échelle de la province, T.-N.	900	5,0	5,0	36	2004-03-31
Gouvernement de Terre Neuve et du Labrador, personnel de soutien, à l'échelle de la province, T.-N.	6 770	5,0	5,0	36	2004-03-31
Gouvernement de Terre Neuve et du Labrador, techniciens de laboratoire, à l'échelle de la province, T.-N.	830	5,0	5,0	36	2004-03-31
Gouvernement du Québec, enseignants de niveau post-secondaire non universitaire, à l'échelle de la province, Qc	830	2,4	1,6	48	2002-06-30
Halton District School Board, enseignants à l'élémentaire, Burlington, Ont.	1 700	3,9	3,9	12	2002-08-31
Hamilton-Wentworth District School Board, concierges, Hamilton, Ont.	500	1,3	1,3	24	2003-08-31

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Hamilton-Wentworth District School Board, enseignants à l'élémentaire, Hamilton, Ont.	2 100	3,1	3,8	24	2002-08-31
Hamilton-Wentworth District School Board, enseignants suppléants, Hamilton, Ont.	530	4,3	2,2	24	2002-08-31
Health Employers Association of British Columbia, employés non médicaux, à l'échelle de la province, C.-B.	46 000	2,1*	2,3	36	2004-03-31
Health Employers Association of British Columbia, employés non médicaux, à l'échelle de la province, C.-B.	15 000	2,0*	2,0	36	2004-03-31
Institut de technologie du nord de l'Alberta, instructeurs/chargés de cours, Edmonton, Alb.	820	4,7	5,0	36	2004-07-03
Kawartha Pine Ridge District School Board, enseignants à l'élémentaire, Peterborough, Ont.	1 510	3,4	3,4	12	2001-08-31
Lambton Kent District School Board, enseignants à l'élémentaire, Sarnia, Ont.	1 000	4,7	4,7	12	2001-08-31
Lambton Kent District School Board, enseignants au secondaire, Sarnia, Ont.	660	2,4	2,4	12	2002-08-31
Limestone District School Board, enseignants à l'élémentaire, Kingston, Ont.	780	2,5	2,5	12	2002-08-31
Near North District School Board, enseignants à l'élémentaire, Parry Sound, Ont.	500	2,5	2,5	12	2001-08-31
Ottawa-Carleton District School Board, enseignants à l'élémentaire, Nepean, Ont.	3 200	4,0	6,1	24	2002-08-31
Peel District School Board, chargés de cours, Mississauga, Ont.	650	3,3	4,9	36	2002-08-31
Peterborough Victoria Northumberland & Clarington Catholic District School Board, personnel de soutien, Peterborough, Ont.	520	2,0	2,0	12	2002-08-31
Red River College, instructeurs/chargés de cours, Winnipeg, Man.	950	2,3	2,3	36	2003-06-30
Simcoe County District School Board, enseignants à l'élémentaire, Midhurst, Ont.	1 860	3,7	3,7	12	2001-08-31
Simcoe County District School Board, enseignants à l'élémentaire, Midhurst, Ont.	1 850	2,5	2,5	12	2002-08-31
Simcoe County District School Board, enseignants suppléants, Midhurst, Ont.	720	3,7	3,6	24	2003-08-31
Thames Valley District School Board, enseignants à l'élémentaire, London, Ont.	2 950	4,0	4,0	12	2002-08-31
Thames Valley District School Board, enseignants au secondaire, London, Ont.	1 750	3,7	3,7	12	2002-08-31
Toronto Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire, Toronto, Ont.	3 600	3,0	3,0	12	2002-08-31
Toronto Catholic District School Board, enseignants au secondaire, Toronto, Ont.	2 000	2,5	3,0	24	2003-08-31
Toronto Catholic District School Board, enseignants suppléants, Toronto, Ont.	800	2,0	1,5	24	2002-08-31
Toronto District School Board, commis et employés de bureau, Toronto, Ont.	7 200	3,5	2,0	20	2002-04-30
Toronto District School Board, concierges, Toronto, Ont.	2 800	3,5	2,0	20	2002-04-30

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Toronto District School Board, enseignants suppléants, Toronto, Ont.	1 200	1,8	1,9	24	2002-08-31
Toronto District School Board, enseignants suppléants, Toronto, Ont.	2 150	1,8	1,9	24	2002-08-31
Toronto District School Board, gens de métier, Toronto, Ont.	860	2,3	2,5	36	2003-08-31
Toronto District School Board, instructeurs, Toronto, Ont.	2 880	3,5	2,0	20	2002-04-30
University College of the Fraser Valley Board, enseignants de niveau post-secondaire non universitaire, Abbotsford, C.-B.	750	2,6	2,0	24	2003-03-31
Upper Canada District School Board No. 26, enseignants à l'élémentaire, Brockville, Ont.	1 300	2,5	2,5	12	2002-08-31
Windsor-Essex Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire, Windsor, Ont.	990	0,0	0,0	12	2001-08-31
York Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Aurora, Ont.	2 700	0,9	1,2	24	2003-08-31
Loisirs et hôtellerie (2 conventions)	**5 000**	**4,3**	**6,6**	**36**	
Visiting Homemakers Association, employés non médicaux, Toronto, Ont.	600	2,4	2,6	36	2004-03-31
Windsor Casino Limited, employés des casinos, Windsor, Ont.	4 400	4,6	7,1	36	2004-03-31
Administration publique (15 conventions)	**33 880**	**3,1**	**2,6**	**33,7**	
Agence canadienne d'inspection des aliments, personnel des services administratifs et de soutien, à l'échelle du Canada	3 500	2,6	3,8	36	2002-12-31
Alberta Treasury Branches (Div. Treasury Dept.-Gov't of Alberta), employés des services administratifs, à l'échelle de la province, Alb.	1 600	3,9	4,0	24	2003-03-31
Gouvernement de la Colombie-Britannique, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle de la province, C.-B.	1 500	2,4*	2,5	36	2004-03-31
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse, employés des services et préposés à l'entretien, à l'échelle de la province, N.-É.	1 200	2,2	2,2	36	2002-10-31
Gouvernement du Canada, opérateurs sur ordinateur, à l'échelle du Canada	8 800	4,4	2,5	24	2002-04-30
Gouvernement du Canada, personnel en sciences sociales, à l'échelle du Canada	7 200	2,9	2,5	36	2003-06-21
Gouvernement du Canada, traducteurs, à l'échelle du Canada	930	2,5	2,5	36	2003-04-18
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, gens de métier (non construction), à l'échelle de la province, N.-B.	3 000	2,0	2,0	48	2003-12-15
Gouvernement du Nunavut, employés de bureau et techniciens, Iqaluit, Nunavut	1 300	3,0	3,5	36	2003-03-31
Gouvernement du Québec, agents des services correctionnels, à l'échelle de la province, Qc	1 760	1,8	1,5	48	2002-12-31
Service d'évaluation foncière de la Colombie-Britannique, commis et employés de bureau, à l'échelle de la province, C.-B.	590	2,5*	3,0	36	2003-12-31
Société immobilière du Québec, commis et employés de bureau, Montréal, Qc	500	2,5	2,5	36	2002-12-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AA-MM-JJ
Administration publique (suite)					
Ville de Laval, employés d'intérieur, Laval, Qc	670	2,3	2,0	36	2002-12-31
Ville de Lethbridge, employés d'intérieur et d'extérieur, Lethbridge, Alb.	610	2,2	3,0	32	2002-12-31
Ville de Thunder Bay, employés d'intérieur et d'extérieur, Thunder Bay, Ont.	720	2,5	2,5	24	2002-12-31
***Conventions avec clause IVC (19 conventions)**	**78 270**	**2,2***	**2,3**	**37**	
***Conventions sans clause IVC (117 conventions)**	**390**	**3,1**	**3,1**	**29,7**	
***Toutes les conventions (136 conventions)**	**78 660**	**2,9**	**2,9**	**31,8**	

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Une liste des ententes conclues par les petites unités de négociation (moins de 500 employés) est disponible sur le site Web de la Direction de l'information sur les mieux de travail :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra

Le Bulletin de la négociation collective, une publication mensuelle, comprend une liste à jour des sommaires des principales ententes mentionnées ci-dessus.

Vous pouvez vous procurer des copies de ces sommaires d'entente qui sont disponibles en français ou en anglais en visitant NÉGOTHÈQUE à < http://206.191.16.138/gol/ >.

Vous pouvez également en faire la demande en appelant la Direction de l'information sur les milieux de travail au 1-800-567-6866 ou le Service à la clientèle au (819) 997-3117 courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca ou site Web : http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca

Tableau 1

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé				Tous les secteurs			
	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)
Année												
1981	290	18,9	577,6	13,1	210	27,3	323,4	12,6	500	21,9	901,0	13,0
1982	319	14,6	865,1	10,4	189	25,2	282,2	9,5	508	17,2	1 147,3	10,2
1983	458	19,6	1 241,6	4,6	200	25,0	302,8	5,5	658	20,6	1 544,3	4,8
1984	276	17,0	635,2	3,9	283	26,1	521,0	3,2	559	21,1	1 156,2	3,6
1985	316	21,7	566,8	3,8	200	30,1	271,8	3,3	516	24,5	838,6	3,7
1986	321	25,3	709,2	3,6	232	26,0	412,2	3,0	553	25,6	1 121,5	3,4
1987	270	29,4	824,3	4,1	208	31,4	287,0	3,8	478	29,9	1 111,3	4,0
1988	301	24,0	698,6	4,0	241	27,2	484,1	5,0	542	25,3	1 182,7	4,4
1989	294	30,0	736,0	5,2	159	28,6	265,8	5,2	453	29,6	1 001,8	5,2
1990	283	27,4	677,8	5,6	224	29,7	468,5	5,7	507	28,4	1 146,4	5,6
1991	365	16,0	1 121,7	3,4	182	29,2	224,0	4,4	547	18,2	1 345,6	3,6
1992	301	21,7	975,9	2,0	195	32,2	330,9	2,6	496	24,3	1 306,8	2,1
1993	347	23,4	1 012,0	0,6	171	25,2	400,5	0,8	518	23,9	1 412,5	0,7
1994	299	26,5	719,8	-0,0	135	34,5	222,8	1,2	434	28,4	942,6	0,3
1995	215	31,4	629,6	0,6	186	35,9	278,4	1,4	401	32,8	908,0	0,9
1996	212	31,7	564,3	0,5	166	34,7	246,1	1,7	378	32,6	810,4	0,9
1997	220	30,3	370,3	1,1	159	38,1	321,9	1,8	379	33,9	692,2	1,5
1998	221	31,1	646,3	1,6	182	34,4	274,2	1,8	403	32,1	920,5	1,7
1999	217	35,0	506,4	1,9	158	38,4	314,7	2,7	375	36,3	821,1	2,2
2000	295	33,6	913,4	2,5	100	42,8	160,1	2,3	395	34,9	1 073,6	2,5
2001 *	133	29,6	332,3	3,2	79	35,8	122,5	2,8	212	31,3	454,8	3,1
* Taux à ce jour												
Trimestre												
1998 I	45	36,4	97,0	2,1	23	33,6	38,3	2,3	68	35,6	135,3	2,1
II	56	32,0	157,5	1,7	71	27,9	111,1	1,7	127	30,3	268,6	1,7
III	52	33,2	186,5	1,2	54	40,9	85,9	1,8	106	35,6	272,4	1,4
IV	68	25,9	205,3	1,7	34	39,9	38,9	2,0	102	28,1	244,2	1,7
1999 I	78	32,5	192,2	1,3	30	38,1	55,7	2,2	108	33,8	247,9	1,5
II	71	37,4	205,0	2,4	54	40,6	64,0	2,5	125	38,2	268,9	2,4
III	33	36,9	50,0	2,3	42	37,5	127,5	2,4	75	37,3	177,5	2,4
IV	35	33,4	59,3	2,1	32	38,3	67,5	3,8	67	36,0	126,7	3,0
2000 I	123	39,9	497,3	2,3	29	31,5	38,6	2,9	152	39,3	535,9	2,4
II	57	21,3	209,2	2,5	29	40,7	32,5	2,4	86	23,9	241,8	2,5
III	40	33,6	76,9	2,6	21	51,8	60,5	1,9	61	41,6	137,4	2,3
IV	75	28,9	130,0	3,1	21	41,6	28,5	2,2	96	31,2	158,5	2,9
2001 I	55	29,3	140,7	3,7	21	35,0	35,5	2,4	76	30,5	176,1	3,5
II	78	29,8	191,6	2,8	58	36,2	87,1	2,9	136	31,8	278,7	2,9
III	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

conv. - Nombre de conventions
dur. - Durée moyenne de la convention
trav. - Nombre de travailleurs
rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail et Statistique Canada

Tableau 2

Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1998	1999	2000	2000 - 2001			
				3	4	1	2
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Tous les secteurs							
CANADA	1,7	2,2	2,5	2,3	2,9	3,5	2,9
Atlantique	2,1	2,0	2,6	2,7	3,9	2,0	3,8
Terre-Neuve	1,3	1,6	3,6	-	6,3	-	5,0
Île-du-Prince-Édouard	2,1	2,7	2,2	-	-	2,5	-
Nouvelle-Écosse	2,9	2,1	2,2	-	-	2,0	2,8
Nouveau-Brunswick	1,5	2,4	2,8	2,7	3,3	2,0	2,0
Québec	1,1	1,6	2,3	2,8	2,6	3,9	2,4
Ontario	1,6	2,2	2,5	2,2	2,9	2,9	3,0
Prairies	2,4	3,0	3,8	2,6	3,5	5,2	3,9
Manitoba	1,4	2,5	2,6	2,4	3,5	1,8	2,4
Saskatchewan	1,8	2,0	3,5	-	3,6	3,0	3,0
Alberta	3,0	4,0	4,4	3,0	3,4	5,8	4,5
Colombie-Britannique	0,8	0,8	1,7	1,9	2,2	2,9	2,1
Territoires	1,0	1,9	2,5	-	2,3	3,2	3,0
Multiprovince	1,7	2,8	2,1	2,7	-	-	2,6
Total du fédéral	2,1	2,8	2,2	3,0	2,4	3,3	3,2
Secteur public							
CANADA	1,6	1,9	2,5	2,6	3,1	3,7	2,8
Atlantique	2,1	1,8	2,9	-	4,4	2,0	3,9
Terre-Neuve	1,3	1,3	5,3	-	6,3	-	5,0
Île-du-Prince-Édouard	2,1	2,9	2,2	-	-	2,5	-
Nouvelle-Écosse	3,0	2,3	2,2	-	-	-	2,1
Nouveau-Brunswick	1,5	3,1	3,5	-	3,8	2,0	2,0
Québec	1,3	1,7	2,3	2,2	2,9	4,1	2,2
Ontario	1,3	1,5	2,6	2,9	3,0	3,2	3,2
Prairies	2,2	2,9	3,8	2,6	3,5	5,4	3,2
Manitoba	1,2	2,5	2,6	2,4	3,5	2,2	2,1
Saskatchewan	1,8	2,2	3,5	-	3,6	3,0	3,0
Alberta	2,6	3,8	4,5	3,0	3,5	5,9	3,5
Colombie-Britannique	0,7	0,6	1,4	1,6	2,2	2,9	2,1
Territoires	1,0	1,9	2,5	-	2,3	3,2	3,0
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	-
Total du fédéral	2,2	2,8	2,2	3,4	2,4	3,9	3,3
Secteur privé							
CANADA	1,8	2,7	2,3	1,9	2,2	2,4	2,9
Atlantique	1,8	2,2	1,8	2,7	0,0	2,0	3,1
Terre-Neuve	1,9	2,3	2,4	-	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	2,3	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	1,8	1,9	1,7	-	-	2,0	3,1
Nouveau-Brunswick	1,7	2,3	1,4	2,7	0,0	-	-
Québec	1,0	1,6	2,9	3,9	2,0	2,6	2,5
Ontario	2,1	3,5	2,2	1,4	2,3	2,3	2,8
Prairies	3,2	3,8	3,6	-	2,1	1,9	4,4
Manitoba	1,6	3,1	3,3	-	-	0,6	2,6
Saskatchewan	1,1	0,8	-	-	-	-	-
Alberta	4,5	5,1	3,8	-	2,1	2,7	5,2
Colombie-Britannique	1,5	1,3	2,0	2,0	2,0	-	1,4
Territoires	-	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	1,7	2,8	2,1	2,7	-	-	2,6
Total du fédéral	1,7	2,8	2,2	2,6	2,3	2,7	2,8

Tableau 3

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	1998		1999		2000	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs						
CANADA	403	920,5	375	821,1	395	1 073,6
Atlantique	42	93,4	22	20,0	19	29,1
Terre-Neuve	7	25,4	8	9,7	4	5,0
Île-du-Prince-Édouard	3	3,9	3	2,2	2	1,3
Nouvelle-Écosse	18	39,0	6	3,9	4	11,7
Nouveau-Brunswick	14	25,0	5	4,3	9	11,1
Québec	53	82,1	38	113,1	95	345,4
Ontario	143	270,1	174	316,3	147	282,4
Prairies	83	134,0	68	141,4	60	109,0
Manitoba	20	22,3	18	38,7	19	29,3
Saskatchewan	12	32,3	14	41,1	4	14,3
Alberta	51	79,4	36	61,6	37	65,4
Colombie-Britannique	35	151,8	25	71,9	33	64,4
Territoires	1	2,3	2	4,6	3	5,5
Multiprovince	2	7,0	3	2,2	3	2,8
Total du fédéral	44	179,8	43	151,6	35	235,0
Secteur public						
CANADA	221	646,3	217	506,4	295	913,4
Atlantique	29	81,6	10	10,7	10	21,3
Terre-Neuve	6	22,9	4	6,6	3	2,0
Île-du-Prince-Édouard	3	3,9	2	1,5	2	1,3
Nouvelle-Écosse	11	33,6	3	2,1	2	10,6
Nouveau-Brunswick	9	21,1	1	0,6	3	7,3
Québec	14	23,6	12	25,8	76	322,0
Ontario	78	167,9	115	211,8	102	209,9
Prairies	62	106,5	48	119,3	57	106,4
Manitoba	11	11,7	13	34,2	18	28,2
Saskatchewan	10	30,5	10	36,7	4	14,3
Alberta	41	64,3	25	48,5	35	63,9
Colombie-Britannique	15	133,7	13	57,6	25	38,9
Territoires	1	2,3	2	4,6	3	5,5
Multiprovince	-	-	-	-	-	-
Total du fédéral	22	130,7	17	76,5	22	209,5
Secteur privé						
CANADA	182	274,2	158	314,7	100	160,1
Atlantique	13	11,8	12	9,3	9	7,8
Terre-Neuve	1	2,5	4	3,1	1	3,0
Île-du-Prince-Édouard	-	-	1	0,7	-	-
Nouvelle-Écosse	7	5,4	3	1,8	2	1,1
Nouveau-Brunswick	5	3,9	4	3,7	6	3,7
Québec	39	58,5	26	87,3	19	23,3
Ontario	65	102,2	59	104,5	45	72,5
Prairies	21	27,5	20	22,1	3	2,6
Manitoba	9	10,5	5	4,6	1	1,1
Saskatchewan	2	1,8	4	4,4	-	-
Alberta	10	15,1	11	13,1	2	1,5
Colombie-Britannique	20	18,2	12	14,3	8	25,5
Territoires	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	2	7,0	3	2,2	3	2,8
Total du fédéral	22	49,1	26	75,1	13	25,6

Tableau 3 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

2000 - 2001

	3		4		1		2	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs								
CANADA	61	137,4	96	158,5	76	176,1	136	278,7
Atlantique	1	0,5	4	7,6	3	6,8	8	16,2
Terre-Neuve	-	-	2	1,5	-	-	3	8,5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	1	0,5	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	-	-	1	0,5	4	4,7
Nouveau-Brunswick	1	0,5	2	6,1	1	5,8	1	3,0
Québec	6	5,6	11	19,4	3	3,3	13	16,3
Ontario	21	54,4	47	62,5	36	66,3	72	120,3
Prairies	15	22,6	15	30,2	19	40,5	18	19,5
Manitoba	11	15,7	3	4,7	4	3,7	6	5,0
Saskatchewan	-	-	3	13,8	3	2,9	1	0,7
Alberta	4	7,0	9	11,8	12	33,9	11	13,8
Colombie-Britannique	11	36,3	10	12,6	3	36,0	9	67,6
Territoires	-	-	1	2,5	1	0,7	1	1,3
Multiprovince	1	0,8	-	-	-	-	3	4,6
Total du fédéral	6	17,2	8	23,8	11	22,6	12	32,9
Secteur public								
CANADA	40	76,9	75	130,0	55	140,7	78	191,6
Atlantique	-	-	3	6,8	2	6,3	6	14,1
Terre-Neuve	-	-	2	1,5	-	-	3	8,5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	1	0,5	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	-	-	-	-	2	2,6
Nouveau-Brunswick	-	-	1	5,3	1	5,8	1	3,0
Québec	4	3,6	5	12,6	2	2,8	6	6,9
Ontario	14	28,3	40	53,9	26	45,1	43	71,2
Prairies	15	22,6	14	29,6	17	37,9	9	8,2
Manitoba	11	15,7	3	4,7	3	2,7	2	1,5
Saskatchewan	-	-	3	13,8	3	2,9	1	0,7
Alberta	4	7,0	8	11,2	11	32,3	6	6,0
Colombie-Britannique	4	12,3	9	11,1	3	36,0	6	64,8
Territoires	-	-	1	2,5	1	0,7	1	1,3
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	-	-
Total du fédéral	3	10,1	3	13,3	4	11,9	7	25,1
Secteur privé								
CANADA	21	60,5	21	28,5	21	35,5	58	87,1
Atlantique	1	0,5	1	0,8	1	0,5	2	2,1
Terre-Neuve	-	-	-	-	-	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	-	-	1	0,5	2	2,1
Nouveau-Brunswick	1	0,5	1	0,8	-	-	-	-
Québec	2	2,0	6	6,7	1	0,5	7	9,4
Ontario	7	26,1	7	8,5	10	21,2	29	49,1
Prairies	-	-	1	0,6	2	2,7	9	11,3
Manitoba	-	-	-	-	1	1,0	4	3,6
Saskatchewan	-	-	-	-	-	-	-	-
Alberta	-	-	1	0,6	1	1,7	5	7,8
Colombie-Britannique	7	24,0	1	1,5	-	-	3	2,8
Territoires	-	-	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	1	0,8	-	-	-	-	3	4,6
Total du fédéral	3	7,1	5	10,5	7	10,6	5	7,8

Tableau 4

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)
Industries primaires												
1998	2	36,0	1,8	1,1	-	-	-	-	2	36,0	1,8	1,1
1999	4	47,8	2,9	1,8	4	45,2	3,8	2,5	8	46,3	6,7	2,2
2000	-	-	-	-	3	36,0	4,9	1,6	3	36,0	4,9	1,6
2000 III	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
IV	-	-	-	-	1	36,0	0,7	2,3	1	36,0	0,7	2,3
2001 I	-	-	-	-	1	42,0	1,3	2,1	1	42,0	1,3	2,1
II	1	36,0	1,4	4,2	1	48,0	1,8	1,8	2	42,7	3,2	2,9
Services publics												
1998	9	26,6	21,6	2,4	1	36,0	0,5	2,1	10	26,9	22,1	2,4
1999	14	50,8	30,1	1,8	2	24,0	1,6	2,4	16	49,5	31,7	1,8
2000	13	25,2	25,6	3,2	-	-	-	-	13	25,2	25,6	3,2
2000 III	4	36,0	5,8	2,5	-	-	-	-	4	36,0	5,8	2,5
IV	3	29,5	4,1	2,7	-	-	-	-	3	29,5	4,1	2,7
2001 I	2	18,6	4,9	3,0	2	24,0	1,4	2,2	4	19,8	6,3	2,8
II	3	34,2	3,7	2,0	-	-	-	-	3	34,2	3,7	2,0
Construction												
1998	46	34,1	94,6	2,4	3	48,0	2,2	3,0	49	34,4	96,8	2,4
1999	21	36,1	97,8	2,0	-	-	-	-	21	36,1	97,8	2,0
2000	7	25,2	8,9	3,6	1	48,0	0,5	2,7	8	26,4	9,4	3,6
2000 III	1	36,0	0,8	2,7	1	48,0	0,5	2,7	2	40,6	1,3	2,7
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2001 I	1	36,0	13,0	2,5	-	-	-	-	1	36,0	13,0	2,5
II	26	34,8	51,9	3,2	-	-	-	-	26	34,8	51,9	3,2
Fabrication												
1998	47	30,1	61,2	0,9	25	38,2	23,3	3,1	72	32,3	84,6	1,5
1999	42	52,9	30,1	1,8	31	35,5	72,8	4,2	73	40,6	102,9	3,5
2000	35	35,0	46,9	2,1	17	37,4	21,7	3,0	52	35,7	68,5	2,4
2000 III	5	36,0	20,7	2,0	3	43,2	3,0	3,5	8	36,9	23,7	2,2
IV	8	36,4	8,0	1,4	1	36,0	0,5	3,4	9	36,4	8,5	1,5
2001 I	5	39,4	5,0	1,7	3	30,1	2,0	2,3	8	36,7	7,0	1,8
II	6	40,6	5,7	2,5	12	36,6	9,6	2,8	18	38,1	15,4	2,7
Commerce de gros et de détail												
1998	13	39,6	18,1	1,8	-	-	-	-	13	39,6	18,1	1,8
1999	10	32,6	11,8	1,6	1	36,0	5,2	0,6	11	33,7	17,0	1,3
2000	12	54,9	31,1	1,9	2	71,4	10,6	1,0	14	59,1	41,7	1,7
2000 III	3	60,5	19,9	1,7	1	72,0	7,6	1,0	4	63,6	27,5	1,5
IV	5	44,6	5,0	2,1	1	70,0	3,0	1,0	6	54,1	8,0	1,7
2001 I	1	36,0	0,7	2,9	-	-	-	-	1	36,0	0,7	2,9
II	2	30,9	1,8	2,0	-	-	-	-	2	30,9	1,8	2,0
Transport												
1998	22	35,3	36,4	2,1	2	41,3	3,5	1,9	24	35,9	39,9	2,1
1999	19	37,9	47,2	2,9	4	43,0	12,8	2,3	23	39,0	60,0	2,8
2000	14	39,0	41,5	2,7	5	34,3	53,6	2,2	19	36,4	95,1	2,4
2000 III	2	48,2	10,6	3,4	2	57,3	7,2	1,9	4	51,9	17,8	2,8
IV	4	29,5	10,8	2,4	1	48,0	0,5	2,3	5	30,4	11,3	2,4
2001 I	7	36,3	10,5	2,7	1	36,0	1,1	2,1	8	36,2	11,7	2,7
II	6	29,3	9,9	2,9	2	50,1	3,8	2,7	8	35,0	13,6	2,9

conv. - Nombre de conventions
dur. - Durée moyenne de la convention
trav. - Nombre de travailleurs
rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 4 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)	conv.	dur. (en mois)	trav. ('000)	rajust. (en %)
Information et culture												
1998	11	40,9	23,3	1,1	1	48,0	1,1	2,4	12	41,2	24,4	1,1
1999	14	32,6	34,8	2,5	4	56,7	11,2	2,4	18	38,5	46,0	2,5
2000	8	39,4	10,3	2,9	-	-	-	-	8	39,4	10,3	2,9
2000 III	1	36,0	1,7	2,0	-	-	-	-	1	36,0	1,7	2,0
IV	4	42,5	4,6	3,7	-	-	-	-	4	42,5	4,6	3,7
2001 I	1	36,0	3,6	3,7	-	-	-	-	1	36,0	3,6	3,7
II	2	39,1	1,2	2,3	-	-	-	-	2	39,1	1,2	2,3
Finance, immobilier et gestion												
1998	11	23,9	21,3	0,7	2	50,4	1,3	2,6	13	25,5	22,7	0,8
1999	4	34,5	2,9	2,8	-	-	-	-	4	34,5	2,9	2,8
2000	7	35,4	12,0	1,7	1	36,0	1,1	2,8	8	35,4	13,1	1,8
2000 III	2	43,9	6,4	1,6	-	-	-	-	2	43,9	6,4	1,6
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2001 I	3	17,8	2,7	2,0	-	-	-	-	3	17,8	2,7	2,0
II	5	45,6	7,6	2,2	-	-	-	-	5	45,6	7,6	2,2
Éducation, santé et services sociaux												
1998	133	32,9	350,8	1,4	2	28,1	1,1	0,8	135	32,9	351,9	1,4
1999	138	36,5	297,7	1,8	-	-	-	-	138	36,5	297,7	1,8
2000	192	38,2	497,6	2,6	2	31,7	1,4	3,6	194	38,2	499,0	2,6
2000 III	16	21,2	24,7	2,8	1	24,0	0,5	1,6	17	21,2	25,2	2,8
IV	49	26,0	80,3	3,3	1	36,0	0,9	4,7	50	26,1	81,2	3,3
2001 I	40	25,9	81,6	4,2	1	60,0	3,5	2,2	41	27,3	85,1	4,2
II	51	21,9	80,5	3,2	2	36,0	61,0	2,1	53	28,0	141,5	2,7
Loisirs et hôtellerie												
1998	10	38,2	9,9	3,5	1	36,0	0,6	1,8	11	38,1	10,5	3,4
1999	14	33,6	13,3	2,6	-	-	-	-	14	33,6	13,3	2,6
2000	6	46,2	7,7	3,1	-	-	-	-	6	46,2	7,7	3,1
2000 III	4	43,2	4,6	2,4	-	-	-	-	4	43,2	4,6	2,4
IV	2	50,5	3,1	4,1	-	-	-	-	2	50,5	3,1	4,1
2001 I	1	36,0	0,6	3,0	-	-	-	-	1	36,0	0,6	3,0
II	2	36,0	5,0	4,3	-	-	-	-	2	36,0	5,0	4,3
Administration publique												
1998	62	28,6	247,8	1,8	-	-	-	-	62	28,6	247,8	1,8
1999	48	28,6	144,3	2,2	1	36,0	0,7	2,3	49	28,6	145,0	2,2
2000	69	25,9	293,1	2,3	1	36,0	5,3	2,4	70	26,1	298,4	2,3
2000 III	15	35,5	23,4	2,6	-	-	-	-	15	35,5	23,4	2,6
IV	16	33,6	37,0	2,4	-	-	-	-	16	33,6	37,0	2,4
2001 I	5	27,9	11,3	3,6	2	35,7	32,9	3,0	7	33,7	44,2	3,1
II	13	33,5	31,8	3,1	2	36,0	2,1	2,4	15	33,7	33,9	3,1

conv. - Nombre de conventions
dur. - Durée moyenne de la convention
trav. - Nombre de travailleurs
rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 5

Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre

	1998	1999	2000	2000 - 2001			
				3	4	1	2
Toutes les industries							
Rajustements salariaux	1,7	2,2	2,5	2,3	2,9	3,5	2,9
Nombre de conventions	403	375	395	61	96	76	136
Nombre de travailleurs ('000)	920,5	821,1	1 073,6	137,4	158,5	176,1	278,7
Secteur privé							
Rajustements salariaux	1,8	2,7	2,3	1,9	2,2	2,4	2,9
Nombre de conventions	182	158	100	21	21	21	58
Nombre de travailleurs ('000)	274,2	314,7	160,1	60,5	28,5	36,5	87,1
Secteur public							
Rajustements salariaux	1,6	1,9	2,5	2,6	3,1	3,7	2,8
Nombre de conventions	221	217	295	40	75	55	78
Nombre de travailleurs ('000)	646,3	506,4	913,4	76,9	130,0	140,7	191,6
Compétence fédérale							
Rajustements salariaux	2,2	2,9	2,1	2,2	2,4	4,0	3,4
Nombre de conventions	16	10	18	2	3	2	5
Nombre de travailleurs ('000)	124,2	53,2	154,8	2,1	13,3	7,6	21,3
Sociétés de la couronne							
Rajustements salariaux	2,2	2,3	2,2	-	-	-	3,0
Nombre de conventions	7	6	3	-	-	-	3
Nombre de travailleurs ('000)	8,3	19,8	46,6	-	-	-	5,4
Administration provinciale							
Rajustements salariaux	1,7	1,6	2,5	2,3	2,7	2,9	2,9
Nombre de conventions	30	21	37	11	6	4	9
Nombre de travailleurs ('000)	112,2	73,9	114,4	30,7	11,1	36,8	15,0
Administration locale							
Rajustements salariaux	1,5	2,3	2,5	2,6	2,6	2,7	2,9
Nombre de conventions	32	34	33	6	13	4	5
Nombre de travailleurs ('000)	48,3	44,2	69,0	5,8	19,9	5,0	4,8
Éducation, santé et bien-être							
Rajustements salariaux	1,4	1,8	2,6	2,8	3,3	4,2	2,7
Nombre de conventions	134	136	193	17	51	39	54
Nombre de travailleurs ('000)	351,3	292,0	497,0	25,2	82,3	80,7	142,0
Services publics							
Rajustements salariaux	1,4	2,1	3,4	3,2	2,8	3,2	2,4
Nombre de conventions	2	10	11	4	2	6	2
Nombre de travailleurs ('000)	2,1	23,3	31,5	13,1	3,3	10,6	3,1

Tableau 6

Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre

	1998	1999	2000	2000 - 2001			
				3	4	1	2
Règlements salariaux (%)	1,7	2,2	2,5	2,3	2,9	3,5	2,9
Secteur public (%)	1,6	1,9	2,5	2,6	3,1	3,7	2,8
Secteur privé (%)	1,8	2,7	2,3	1,9	2,2	2,4	2,9
Convention en vigueur (%)	1,7	1,9	2,2	2,3	2,4	2,4	2,7
Secteur public (%)	1,4	1,7	2,1	2,2	2,3	2,3	2,6
Secteur privé (%)	2,3	2,1	2,4	2,5	2,5	2,5	2,7
Indice des prix à la consommation							
Taux de variation[1]	0.9	1,7	2,7	2,7	3,1	2,8	3,6
PIB[2] au coût des facteurs[3]							
Taux de variation[1]	3.1	4,3	4,5	4,1	3,8	2,5	1,8
Taux de productivité du travail (%)	0.7	2,2	1,8	1,3	1,2	0,8	0,6
Coût unitaire de la main-d'oeuvre (%)	1,4	0,8	2,3	1,8	2,7	3,2	1,7
Taux de variation[1]	8,3	7,6	6,8	6,9	6,9	7,0	7,0
Emploi (en milliers)[3]	14 140	14 531	14 910	14 918	15 028	15 062	15 101
Taux de variation[1]	2,7	2,8	2,6	2,3	2,3	1,6	1,4
Gains hebdomadaires moyens[3]	632,09 $	638,83 $	653,49 $	656,37 $	657,81 $	660,78 $	660,44 $
Taux de variation[1]	1,4	1,1	2,3	2,2	2,5	2,0	1,1
Gains horaires	15,81 $	16,07 $	16,52 $	16,45 $	16,47 $	16,51 $	16,69 $
Taux de variation[1]	1,5	1,6	2,8	2,9	1,5	0,2	0,8

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente.

[2] PIB : produit intérieur brut au coût des facteurs (1992).

[3] Données désaisonnalisées.

NOTES TECHNIQUES

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont extraits des conventions collectives au Canada visant 500 travailleurs ou plus, dans l'ensemble des industries. Quelques conventions ont été exclues, soit celles où les travailleurs sont rémunérés à la pièce ou selon le nombre de kilomètres parcourus.

L'industrie de la construction est exclue avant 1983.

Le taux de base

Le taux de base est celui qui s'applique à la classe d'emploi des ouvriers représentatifs la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation. En général, le taux de base est le taux de salaire d'une classe d'emploi composée de manoeuvres et de travailleurs spécialisés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs qualifiés et aux professionnels.

Puisque seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les travailleurs du groupe de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autrement en argent), les calculs à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories, où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats qui soient supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul à partir du taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul à partir de tout autre taux, y compris le taux moyen. Il y aurait lieu de noter qu'on ne dispose pas de renseignements sur les taux moyens de tous les travailleurs d'un groupe de négociation.

Augmentation effective des salaires

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements prévus en vertu des **clauses d'indemnité de vie chère (IVC)**. On prévoit les versements à effectuer en vertu de ces clauses en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui sont disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Dans les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, à mesure que celles-ci deviendront disponibles.

Dans le présent rapport, quand les données effectives du taux d'inflation n'étaient pas disponibles, nous avons simulé un **taux d'inflation de 2,0 %**. Ce chiffre se fonde sur la moyenne des prévisions de taux d'inflation produits par des agences de recherche et des institutions financières. Le sommaire des taux d'inflation prévus par ces institutions ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Développement des ressources humaines Canada. Lorsque d'autres taux d'inflation sont utilisés, les taux d'augmentation de salaire pour les nouveaux règlements peuvent changer. Le taux d'inflation prévu sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

En faisant intervenir des prévisions raisonnables des versements futurs effectués en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation salariale effective facilite une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet, toutes les conventions étant confondues, d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Secteurs public et privé

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention de ces caractéristiques rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut.*

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires ou les autres conditions de travail avec un employeur qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique ou qui est un agent de celles-ci. Ce qui distingue ces deux groupes, c'est que l'un a des activités « non commerciales » (administration publique) tandis que l'autre a des activités « commerciales » (entreprise publique).

Administration publique (non commerciale)

L'administration publique englobe toutes les entités non commerciales contrôlées par les gouvernements et financées principalement au moyen des impôts ou d'autres fonds publics. Ces entités fournissent des biens et (ou) services gratuitement ou à des prix indépendants du marché, puisqu'elles ne visent pas à faire des profits.

Les sous-secteurs de l'administration publique sont indiqués ci-après :

(1) administration fédérale

Dans l'administration fédérale, la négociation collective est régie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (parties 1 et 2) et par la *Loi sur les relations de travail au Parlement.*

(2) administrations provinciales et territoriales

a) services administratifs;

b) organismes ou institutions dans le domaine des soins de santé, de l'enseignement ou des services sociaux :
   (i) hôpitaux publics,
   (ii) établissements provinciaux de soins pour bénéficiaires internes,
   (iii) universités,
   (iv) collèges, institutions professionnelles,
   (v) entreprises commerciales de services sociaux,
   (vi) établissements provinciaux d'enseignement élémentaire et secondaire.

(3) services des administrations locales

a) organismes des administrations locales comme les municipalités, les conseils, les commissions;

b) conseils scolaires;

c) services sociaux : établissements au niveau local dont l'activité principale consiste à offrir uniquement des soins à domicile, par exemple les foyers pour personnes âgées, aveugles ou séniles, les pensions pour les personnes âgées, les garderies, les refuges.

Entreprise publique (commerciale)

Les activités commerciales du secteur public se divisent en trois grands sous-groupes, selon le degré de contrôle exercé par l'administration publique :

(1) contrôle direct

L'entreprise est contrôlée directement par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique détient directement plus de 50 % des participations avec droit de vote;

(b) l'administration publique a une option irrévocable ou le droit d'acquérir des actions, ou bien elle a une dette convertible ou un droit sur l'actif qu'elle peut réaliser à sa discrétion.

(2) contrôle effectif

Une entreprise est contrôlée de fait par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :

(a) l'administration publique a un droit de vote important, où « important » signifie :
   (i) sa part est le bloc de participation avec droit de vote le plus considérable; et
   (ii) sa part représente plus de 33,3 % de la participation avec droit de vote; et
   (iii) le bloc est plus grand que le pourcentage combiné de deux autres blocs les plus importants;

(b) l'entreprise déclare qu'elle est de fait contrôlée par une administration publique;

(c) il existe une méthode ou une variété de méthodes (par exemple droit de vote important, ententes techniques, gestion des approvisionnements ou contrat d'approvisionnement, contrats de gestion, coordination des conseils d'administration, etc.).

(3) contrôle indirect

Une entreprise commerciale est sous le contrôle indirect d'une administration publique si cette administration exerce un contrôle direct ou effectif sur une entreprise publique qui elle-même exerce un contrôle direct ou effectif sur cette entreprise commerciale.

APERÇU DES CHANGEMENTS DE CODIFICATION DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Tania Plante
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Introduction

La Direction de l'information sur les milieux de travail recueille, analyse et diffuse de l'information sur les relations industrielles et les conventions collectives depuis plusieurs décennies. Afin d'être en mesure de fournir des informations pertinentes et de suivre l'évolution des relations industrielles, la Direction a entrepris, au cours de la dernière année, des changements importants quant aux produits et à l'information disponibles. En effet, depuis janvier 2000, la Direction suit non seulement les grandes unités de négociation de 500 travailleurs et plus, mais également les petites unités de négociation de 100 à 499 travailleurs et ce, selon un échantillonnage stratifié. Par conséquent, la méthode de recensement a changé afin de s'ajuster aux nouvelles réalités économiques (les petites unités de négociation ne cessent d'augmenter). De plus, par souci d'améliorer le service à la clientèle et de diffuser l'information sur une plus grande échelle, les conventions collectives complètes ainsi que les sommaires d'entente sont disponibles sur l'internet, via la Négotèque. Ce système permet en outre d'effectuer différentes recherches.

Parallèlement, la Direction a décidé de modifier la codification des conventions collectives afin d'être à l'affût des nouvelles tendances et de suivre l'évolution des milieux de travail. Cet article a pour but d'énoncer et d'expliquer dans son ensemble les nouvelles dispositions qui sont analysées. Il importe de souligner que cet article n'a pas la prétention de répertorier toutes les modifications mais bien les principaux changements. Pour ce faire, nous avons regroupé les nouvelles dispositions sous cinq grandes catégories : les droits des parties, les relations de travail, les conditions de travail, la dimension travail/famille/loisirs, et enfin, les avantages sociaux et les régimes de retraite.

Les droits des parties

Au cours des dernières années, les droits de la personne, le respect des droits individuels et le droit à la vie privée ont suscité beaucoup d'intérêt de part et d'autre. Dans le but de suivre ce même courant, nous avons maintenant intégré dans la codification l'analyse des dispositions particulières sur le droit des employés telles que le harcèlement sexuel et l'aide disponible aux victimes ainsi qu'un programme d'équité en matière d'emploi. Dans cette même section, nous retrouvons les dispositions relatives aux droits de la direction d'administrer des tests comme le dépistage des drogues et alcool, la détection de mensonges, la surveillance électronique, la surveillance internet/téléphonique et l'examen médical. Il sera certainement intéressant de noter les tendances à cet égard et de mesurer la marge de manoeuvre des entreprises et des syndicats, conformément à la « *Loi sur la vie privée* ».

Dans un environnement de travail en constante évolution où le mot d'ordre est toujours d'en faire plus avec moins, nous avons incorporé à la codification une analyse plus exhaustive des clauses relatives à la sous-traitance en insistant surtout sur les restrictions telles que l'avis au syndicat, à condition que la sous-traitance n'entraîne pas de mise à pied ou une réduction du nombre d'heure travaillées, etc.

Les relations de travail

Au cours de la dernière décennie, la coopération patronale-syndicale a gagné en importance dans les entreprises. À ses débuts, cette coopération patronale-syndicale était souvent liée à la survie de l'entreprise. Par la suite, les motifs de coopération entre les parties ont évolué et sont maintenant liés non seulement à la productivité de l'entreprise mais également au bien-être des travailleurs. Afin d'être capable de

mesurer de nouvelles tendances et de mieux analyser les conventions collectives, certaines dispositions relatives aux relations de travail ont été ajoutées.

Par exemple, il sera maintenant possible de déterminer l'approche de la négociation raisonnée et continue. Au même titre que la coopération patronale-syndicale, un nombre croissant de parties utilisent cette méthode. Toujours dans l'esprit de la coopération et de résolution de problèmes, la codification comporte l'analyse de deux dispositions relatives aux procédures de griefs, comme l'arbitrage accéléré et la médiation des griefs ainsi qu'une section exhaustive sur les comités conjoints. Ces derniers se rapportent à plusieurs thèmes, à savoir, la sous-traitance, les relations de travail, les conditions de travail, l'environnement de travail, les changements technologiques, etc. Enfin, l'analyse des clauses habilitantes et remorques sera possible grâce à la nouvelle codification.

Les conditions de travail

En terme de conditions de travail, notons que l'analyse permet maintenant de différencier les heures ainsi que les horaires de travail des cols bleus et des cols blancs. Il sera donc possible d'établir des liens entre ces deux groupes de travailleurs et d'observer les écarts et les similitudes. Le télétravail a également été intégré comme type d'horaire, ce qui nous permettra de vérifier si cette tendance est toujours à la hausse, mais aussi de déterminer si ce type d'horaire est conventionné. Par ailleurs, en terme de sécurité d'emploi, nous avons ajouté l'analyse de l'éducation et la formation payée spécifique à la cessation d'emploi de même que la possibilité d'un congé payé pour la recherche d'emploi. Il sera certainement intéressant de noter quelles sont les tendances à cet égard.

Avantages sociaux et régimes de retraite

Certaines dispositions ont été insérées dans la codification afin de suivre les nouvelles tendances relatives aux avantages sociaux et aux régimes de retraite et d'être ainsi plus au fait des dispositions des conventions collectives; par exemple, les régimes d'assurance à la carte qui permettent une plus grande flexibilité tant pour les employeurs que les travailleurs. Aussi, en terme de régime de retraite, il sera désormais possible de déterminer les tendances relatives à la retraite progressive, les congés de pré-retraite et d'identifier les régimes à prestations définies et à cotisations définies.

Par ailleurs, pour être à l'affût des nouvelles tendances et des valeurs de plus en plus importantes ayant trait au respect des droits individuels, la nouvelle codification présente l'analyse de trois dispositions liées aux conjoints de même sexe. En effet, les assurances collectives et les congés liés à la famille (court et long terme), tels que congés de maternité, de paternité et d'adoption s'appliquent également aux conjoints de même sexe. Il s'agit de dispositions récentes qui suivent le nouveau courant de pensée.

Dimension travail/famille/loisirs

Tandis que les employeurs recherchent une plus grande efficacité et une hausse de la productivité de la part des travailleurs, ces derniers tentent de concilier le travail et la famille mais également d'atteindre un équilibre entre le travail et les loisirs. Étant donné qu'il s'agit d'un sujet qui touche plusieurs aspects des conventions collectives et qui a déjà occasionné des changements dans ces dernières, la codification propose une analyse plus approfondie de la dimension travail/famille/loisirs. La présence de certaines dispositions reflète les changements courants et ceux à venir dans les conventions collectives. Par exemple, les congés de court terme relatifs aux responsabilités liées aux membres de la famille, de même que les congés de long terme pour les soins d'un parent et les soins et l'éducation d'un enfant. Par ailleurs, les congés personnels payés et non payés, les congés auto-financés (avec salaire différé) de même que le congé (payé ou non) lié au divorce, sont toutes des dispositions nouvellement analysées (et/ou modifiées) abordant la question travail/famille/loisirs. La flexibilité en terme d'organisation de temps de travail est également un élément important lié à cette dimension.

Conclusion

Cet article présente la nouvelle analyse et examine les tendances en cours d'introduction. Des dispositions et des modifications supplémentaires seront mentionnées prochainement, mettant l'accent sur la nécessité de s'ajuster à un milieu du travail en constante évolution.

ARRÊTS DE TRAVAIL – 2001 ET PERSPECTIVE CHRONOLOGIQUE

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Principaux arrêts de travail (500 travailleurs ou plus)

Sommaire

Il y a eu 28 arrêts de travail impliquant plus de 500 travailleurs au cours du deuxième trimestre de l'an 2001 au Canada. Trois arrêts de travail majeurs se sont produits au cours de cette période. Le premier avec 3 400 travailleurs en Colombie-Britannique, au sein de la compagnie Coast Mountain Bus, représente 228 810 jours-personnes non travaillés, soit environ 29 % des jours-personnes non travaillés. Le deuxième regroupant 13 000 travailleurs en Ontario compte 215 900 jours-personnes non travaillés mettant en cause les employés du Toronto District School Board, soit approximativement 27 % des jours-personnes non travaillés de ce deuxième trimestre. Le Québec a connu au cours de la même période une grève de 75 000 jours-personnes non travaillés impliquant 20 000 employés de l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec, soit 9,0 % des jours-personnes non travaillés.

Tableau 1

Principaux arrêts de travail par sphère de compétence, deuxième trimestre de 2001

Compétence	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve	7	17 064	63 460
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	3	7 000	10 000
Nouveau-Brunswick	-	-	-
Québec	5	23 335	158 090
Ontario	8	17 441	246 850
Manitoba	-	-	-
Saskatchewan	1	12 000	51 430
Alberta	1	1 950	9 750
Colombie-Britannique	2	17 575	242 810
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**27**	**96 365**	**782 390**
Code canadien du travail - Partie I	1	500	10 000
Administration fédérale	-	-	-
Total fédéral	1	500	10 000
Total	**28**	**96 865**	**792 390**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 2

Principaux arrêts de travail par secteur industriel, deuxième trimestre de 2001

Secteur industriel	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	1	1 310	24 890
Services publics	-	-	-
Construction	2	15 500	79 500
Fabrication	2	1 640	4 900
Commerce de gros et de détail	1	825	40 430
Transport	3	6 025	248 560
Information et culture	-	-	-
Finance, immobilier et gestion	1	4 500	16 070
Éducation, santé et services sociaux	15	59 757	354 510
Loisirs et hôtellerie	1	1 700	1 700
Administration publique	2	5 608	21 830
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**28**	**96 865**	**792 390**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tous les arrêts de travail (un travailleur ou plus)

Tableau 3

Tous les arrêts de travail par sphère de compétence, premier trimestre de 2001

Compétence	Cumulatif au 31mars 2001		
	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve	11	17 496	70 010
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	5	7 430	14 250
Nouveau-Brunswick	3	2 539	8 090
Québec	40	25 756	238 860
Ontario	49	24 614	415 340
Manitoba	4	478	20 730
Saskatchewan	2	12 055	54 960
Alberta	1	1 950	70 200
Colombie-Britannique	15	18 938	285 290
Territoires	1	614	900
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**131**	**111 870**	**1 178 630**
Code canadien du travail - Partie I	9	964	25 700
Administration fédérale	-	-	-
Total fédéral	9	964	25 700
Total	**140**	**112 834**	**1 204 330**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 4

Tous les arrêts de travail par secteur industriel, premier trimestre de 2001

Secteur industriel	Cumulatif au 31 mars 2001		
	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	8	3 396	102 140
Services publics	1	195	450
Construction	3	15 560	81 300
Fabrication	32	5 775	152 590
Commerce de gros et de détail	13	1 374	58 310
Transport	10	6 415	318 040
Information et culture	5	540	3 090
Finance, immobilier et gestion	9	4 898	26 580
Éducation, santé et services sociaux	42	66 599	417 550
Loisirs et hôtellerie	14	2 440	22 160
Administration publique	3	5 642	22 120
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**140**	**112 834**	**1 204 330**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Un rapport hebdomadaire des principaux arrêts de travail au Canada et une perspective chronologique complète sont disponibles sur le site Web :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra

Tableau 5

Arrêts de travail – Une perspective chronologique

Période	Nombre débutant année ou mois	Pendant l'année ou le mois*			En % du temps de travail estimatif
		Nombre total	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	
1991	399	463	253 334	2 516 090	0,09
1992	353	404	149 940	2 110 180	0,07
1993	323	381	101 784	1 516 640	0,05
1994	312	374	80 856	1 606 580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583 070	0,05
1996	297	330	281 816	3 351 850	0,11
1997	229	284	257 664	3 610 210	0,12
1998	341	381	244 402	2 443 880	0,08
1999	358	413	158 612	2 445 740	0,08
2000	319	377	143 570	1 661 650	0,05
2000					
Avril	36	93	24 517	153 400	0,06
Mai	29	93	13 991	114 27 0	0,04
Juin	25	97	23 101	141 520	0,05
Juillet	25	80	18 780	135 650	0,05
Août	24	79	10 374	106 460	0,04
Septembre	22	76	17 186	115 360	0,04
Octobre	36	87	33 054	194 810	0,07
Novembre	18	77	16 867	203 770	0,07
Décembre	20	77	10 985	115 160	0,04
2001					
Janvier	11	67	7 670	110 810	0,04
Février	19	68	8 977	114 170	0,04
Mars	31	78	16 463	186 960	0,07

* Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

NOTES TECHNIQUES

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins 10 jours-personnes.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche pour amener un employeur à modifier sa position lors du processus de négociation. Une grève est légale lorsque les conditions prescrites par la loi sont respectées, notamment que des négociations soient en cours. Une grève est dite illégale si elle est déclenchée sans respecter les conditions légales qui s'y rapportent. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs afin de faire pression sur les travailleurs pour qu'ils modifient leur position lors du processus de négociations.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible, du point de vue statistique, de faire la distinction entre une grève et un lock-out.

Voici les principaux termes utilisés pour décrire les arrêts de travail sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur : entreprise ou entreprises qui emploient les travailleurs déclarés en grève ou en lock-out.

Localité : endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit l'arrêt de travail.

Industrie : industrie de l'employeur selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (1997).

Syndicat : organisation ou organisations de travailleurs directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

Travailleurs en cause : nombre total réel ou approximatif de travailleurs déclarés en grève ou en lock-out, que ceux-ci soient tous membres ou non du syndicat directement concerné par le différend qui a mené à l'arrêt de travail. Quand le nombre de travailleurs en cause varie durant l'arrêt de travail, le nombre maximum est utilisé pour calculer les totaux annuels à partir des autres totaux. (Quand un arrêt de travail a débuté au cours d'une année précédente, le nombre de travailleurs utilisé est celui qui correspond au nombre maximum de travailleurs enregistré pendant l'arrêt de travail.) De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans le nombre de travailleurs en cause dans les arrêts de travail de deux mois ou plus. Le nombre total de travailleurs indiqué peut inclure les mêmes travailleurs plus d'une fois si ceux-ci ont pris part à plus d'un arrêt de travail pendant l'année (ou la période de référence). Les travailleurs indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les travailleurs en cause.

Début : date du premier jour où l'arrêt de travail a été déclenché.

Fin : quand les parties se sont entendues pour mettre fin à un arrêt de travail, la date de la fin de cet arrêt de travail correspond à celle où les employés ont recommencé à travailler. Dans les cas où il a été impossible de reprendre les activités normales tout de suite après que les employés aient accepté de retourner au travail, la date de la fin de l'arrêt de travail correspond à celle où les employés étaient prêts à retourner travailler.

Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans de tels cas, aux fins de l'établissement des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des travailleurs visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas ses activités suspendues par l'arrêt de travail.

Durée : la durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail et tous les jours ouvrables suivants jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin. On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes : durée en jours ouvrables multipliée par le nombre de travailleurs en cause. Dans le cas des arrêts de travail touchant des établissements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque travailleur, la durée en jours-personnes est rajustée en conséquence. Dans la mesure du possible, on tient aussi compte de la variation du nombre de travailleurs visés par un arrêt de travail dans le calcul de la durée en jours-personnes. Les données sur la durée des arrêts de travail exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. Cependant l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés » étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail estimé sur la base des estimations du nombre de travailleurs non agricoles rémunérés au Canada, calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la population active menée par Statistique Canada.

Sphère de compétence : les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration provinciale et pour les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, lesquelles recueillent des statistiques sur les relations du travail d'un établissement donné qui est impliqué dans un arrêt de travail. Les données statistiques contenues dans les tableaux présentés par sphère de compétence sont en fait des données par province, sauf dans le cas de la sphère de compétence fédérale.

Les données portent sur tous les arrêts de travail qui ont été signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail et respectent les critères définis ci-dessus, notamment en ce qui concerne le nombre minimum de jours-personnes. Il est généralement admis que les méthodes utilisées pour recueillir ces données sont adéquates et permettent d'écarter le risque d'un oubli majeur.

EFFECTIFS SYNDICAUX AU CANADA – 2001

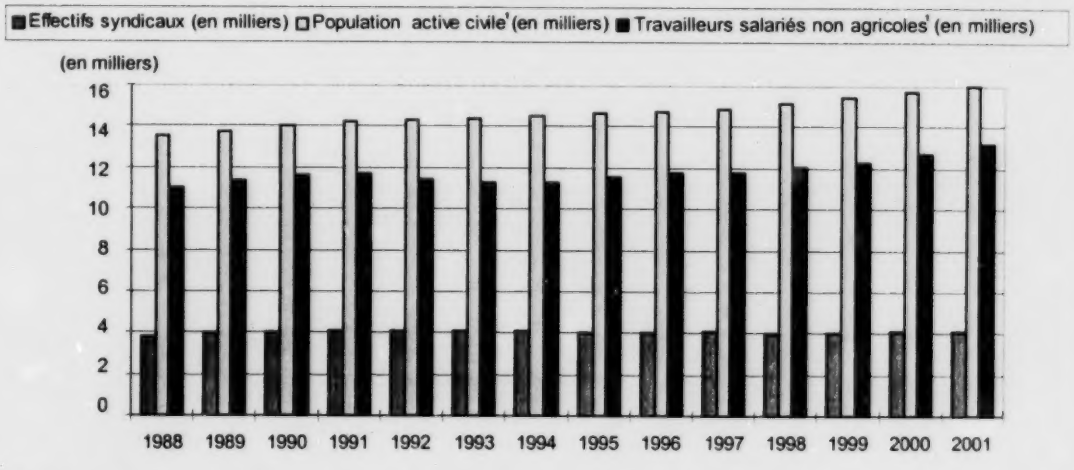
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Les données préliminaires recueillies dans le cadre d'une enquête menée auprès des organisations de travailleurs au Canada dont les unités de négociation comptent 50 membres ou plus, démontrent qu'au mois de janvier 2001, 4 110 450 travailleurs étaient membres d'un syndicat. Ce chiffre représente une augmentation de 52 600 membres par rapport au chiffre le plus bas enregistré depuis 10 ans en 2000, à savoir 4 057 850 membres (voir le graphique et le tableau 1). Cependant, au cours de l'année, le nombre d'emplois non agricoles rémunérés a augmenté plus rapidement de 439 000. Par conséquent, le taux de syndicalisation ou degré d'implantation syndicale (nombre de membres d'un syndicat représenté en pourcentage du nombre d'emplois non agricoles rémunérés) a continué de diminuer pour atteindre 31,3 % (par rapport au taux de 31,9 % enregistré en 2000).

Le nombre de membres affiliés au Congrès du Travail du Canada a augmenté de 170 170, passant de 2 814 580 en 2000 à 2 984 750 en 2001 (comparativement à l'augmentation de 52 600 du nombre de membres d'un syndicat). Par conséquent, le nombre de membres affiliés au Congrès du Travail du Canada par rapport au nombre total de membres d'un syndicat est passé de 69,4 % en 2000 à 72,6 % en 2001.

Entre 2000 et 2001, la représentation des syndicats nationaux non affiliés est passée de 15,2 % à 12,1 %.

Effectifs syndicaux, population active civile et les travailleurs salariés non agricoles 1988-2001



[1] Statistique Canada, Enquête sur la population active, nº de catalogue 71F 0004 X CB

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 1

Effectifs syndicaux au Canada, 1988-2001
Données tirées des nouvelles séries de Population active et les travailleurs non agricoles rémunérés

Année	Effectifs syndicaux (en milliers)	Population active civile[1] (000s)	Travailleurs non agricoles rémunérés[1] (000s)	Effectifs syndicaux, en pourcentage de la population active civile	Effectifs syndicaux, en pourcentage des travailleurs non agricoles rémunérés
1988	3 841	13 512	10 963	28,4	35,0
1989	3 944	13 779	11 340	28,6	34,8
1990	4 031	14 047	11 598	28,7	34,8
1991	4 068	14 241	11 679	28,6	34,8
1992	4 089	14 330	11 414	28,5	35,8
1993	4 071	14 362	11 303	28,3	36,0
1994	4 078	14 505	11 310	28,1	36,1
1995	4 003	14 627	11 526	27,4	34,7
1996	4 033	14 750	11 764	27,3	34,3
1997	4 074	14 900	11 802	27,3	34,5
1998	3 938	15 153	12 031	26,0	32,7
1999	4 010	15 418	12 295	26,0	32,6
2000	4 058	15 721	12 707	25,8	31,9
2001	4 111	15 999	13 146	25,7	31,3

NOTA : Les données annuelles sur la population active et les travailleurs non agricoles rémunérés correspondent aux moyennes annuelles de l'année précédente; les données sur les effectifs syndicaux correspondent à celles enregistrées au mois de janvier de l'année, et telles que rapportées par les organisations syndicales.

[1] Statistique Canada, Enquête sur la population active, nº de catalogue 71F 0004 X CB

Tableau 2

Les syndicats comptant le plus grand nombre de membres, 2000-2001

	Effectifs (en milliers)	
	2000	2001
Syndicat canadien de la fonction publique (CTC)	485,0	505,0
Syndicat national des employées et employés généraux et du secteur public (CTC)	325,0	325,0
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (FAT-COI/CTC)	210,4	220,0
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-CANADA) (CTC)	220,0	220,0
Métallurgistes unis d'Amérique (FAT-COI/CTC)	190,0	190,0
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC)	144,3	149,0
Alliance de la Fonction publique du Canada (CTC)	146,6	148,7
Fraternité internationale des Teamsters (FAT-COI/CTC)	100,2	102,0
Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)	97,0	100,2
Union internationale des employés des services (FAT-COI/CTC)	90,0	85,0
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	80,9	80,1
Union internationale des journaliers d'Amerique du Nord (FAT-COI/CTC)	60,0	65,0
Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique (FAT-COI/CTC)	56,0	56,0
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FAT-COI/CTC)	59,6	55,0
Fédération des enseignantes et des enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (CTC)	51,4	54,0
Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (CTC)	52,4	50,4
Syndicat de la fonction publique du Québec (ind.)	38,8	46,8
Fédération des enseignantes et enseignants de la Colombie-Britannique (ind.)	44,0	46,1
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (CTC)	54,8	46,0
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (FAT-COI/CTC)	45,0	45,6
Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés (CTC)	40,4	45,0
L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (CTC)	45,0	45,0
Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (ind.)	47,5	44,1
Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN)	36,5	40,0
Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada (FAT-COI/CTC)	37,4	39,6
Union internationale des opérateurs-ingénieurs (FAT-COI/CTC)	40,0	36,0
Fédération du commerce inc. (CSN)	34,0	35,0
Ontario English Catholic Teachers' Association (CTC)	30,0	33,0
L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ind.)	36,0	32,5
Alberta Teachers' Association (ind.)	35,0	32,2
Union internationale des employés d'hôtels et employés de restaurants (FAT-COI/CTC)	34,7	30,0
Syndicat international des employées et employés professionnels(les) et de bureau (FAT-COI/CTC)	30,0	30,0

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 3

Effectifs syndicaux selon l'affiliation aux centrales syndicales, 2000-2001

Centrales syndicales	2000		2001	
	Effectifs	%	Effectifs	%
CTC	2 814 580	69,4	2 984 750	72,6
FAT-COI/CTC	1 059 680	26,1	1 168 840	28,4
CTC seulement	1 754 900	43,2	1 815 910	44,2
CSN	250 040	6,2	260 450	6,3
FAT-COI seulement	28 110	0,7	27 730	0,7
CSQ*	114 920	2,8	114 690	2,8
CSD	72 400	1,8	72 680	1,8
CCU	12 830	0,3	9 840	0,2
Syndicats internationaux non affiliés	**380**	**0,0**	**380**	**0,0**
Syndicats nationaux non affiliés	**616 380**	**15,2**	**496 750**	**12,1**
Organisations locales indépendantes	**148 210**	**3,7**	**143 180**	**3,5**
Total	**4 057 850**	**100,0**	**4 110 450**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

* CEQ (Centrale de l'enseignement du Québec) a changé de dénomination au mois de juin 2000 pour devenir CSQ (Centrale des syndicats du Québec)

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 4

Syndicats nationaux et internationaux selon leur nombre, 2000-2001

Genre de syndicats	2000		2001	
	Nombre	%	Nombre	%
	Syndicats			
Nationaux	224	22,2	219	22,2
Internationaux	47	4,7	47	4,8
Autres*	737	73,1	720	73,0
Total	**1 008**	**100,0**	**986**	**100,0**
	Travailleurs syndiqués (en milliers)			
Nationaux	2 651	65,3	2 694	65,5
Internationaux	1 198	29,5	1 212	29,5
Autres*	209	5,2	204	5,0
Total	**4 058**	**100,0**	**4 110**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

* Inclut les syndicats à charte directe et les organisations locales indépendantes (voir tableau 6).

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 5

Syndicats internationaux et nationaux selon la taille, 2000-2001

Nombre de membres	Syndicats internationaux		Syndicats nationaux		Total	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001
	Syndicats					
Moins de 999	7	7	81	79	88	86
1 000 - 9 999	16	15	99	97	115	112
10 000 - 29 999	12	13	23	22	35	35
30 000 - 49 999	5	5	11	12	16	17
50 000 - 99 999	4	4	6	4	10	8
100 000 et plus	3	3	5	6	8	9
Total	**47**	**47**	**225**	**220**	**272**	**267**
	Travailleurs syndiqués (en milliers)					
Moins de 999	1	1	33	35	35	36
1 000 - 9 999	58	58	332	336	390	394
10 000 - 29 999	185	199	355	359	541	558
30 000 - 49 999	187	181	424	483	611	664
50 000 - 99 999	266	261	401	249	667	510
100 000 et plus	501	512	1 107	1 234	1 607	1 746
Total	**1 198**	**1 212**	**2 653**	**2 695**	**3 850**	**3 908**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 6

Effectifs syndicaux selon le genre de syndicat et l'affiliation, 2001

Genre et affiliation	Syndicats	Sections locales	Effectifs	
			Nombre	%
Syndicats internationaux	**47**	**3 273**	**1 212 420**	**29,5**
FAT-COI/CTC	37	3 162	1 168 840	28,4
CTC seulement	3	33	15 470	0,4
FAT-COI seulement	4	65	27 730	0,7
Syndicats non affiliés	3	13	380	0,0
Syndicats nationaux	**219**	**13 365**	**2 694 350**	**65,5**
CTC	62	7 541	1 799 940	43,8
CSN	9	2 469	260 450	6,3
CSQ	15	375	114 690	2,8
CSC	7	27	9 840	0,2
CSD	2	94	12 680	0,3
Syndicats non affiliés	124	2 859	496 750	2,1
Syndicats à charte directe	**413**	**-**	**60 500**	**1,5**
CSD	402	-	60 000	1,5
CTC	11	-	500	0,0
Organisations locales indépendantes	**307**	**-**	**143 180**	**3,5**
Total	**986**	**16 638**	**4 110 450**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 7

Effectifs du CTC selon l'affiliation, 2000-2001

	2000		2001	
Genre et affiliation	Effectifs	%	Effectifs	%
Syndicats internationaux	**1 169 130**	**41,5**	**1 184 310**	**39,7**
FAT-COIT/CTC	1 059 680	37,6	1 168 840	39,2
CTC seulement	109 450	3,9	15 470	0,5
Syndicats nationaux	**1,645 450**	**58,5**	**1 800 440**	**60,3**
CTC seulement	1,644 650	58,4	1 799 940	60,3
Syndicats locaux à charte directe	**800**	**0,0**	**500**	**0,0**
Total	**2 814 580**	**100,0**	**2 984 750**	**100,0**

NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les sommes peuvent ne pas correspondre aux totaux.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

1 — Changements de structure et d'affiliation des syndicats internationaux et nationaux

Le Syndicat canadien indépendant du transport s'est joint au Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-CANADA) au cours de l'automne 2000.

La Fraternité nationale des poseurs d'acier d'armature s'est jointe à l'Association internationale des travailleurs de ponts, de fer structural et ornemental au cours du printemps 2000.

L'Association nationale des travailleurs en tuyauterie et calorifugeurs s'est jointe à l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada au mois d'août 2000.

Le Syndicat international des travailleurs de l'électronique, de l'électricité, salariés de machines et de meubles s'est joint au Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-CANADA) au mois de novembre 2000.

2 — Les changements d'appellation précédente / nouvelle appellation

Association du groupe de la navigation aérienne / Association des pilotes fédéraux du Canada (janvier 2001).

Union nationale des poseurs de systèmes intérieurs, de revêtements souples et travailleurs d'usine / Fraternité nationale des poseurs de systèmes intérieurs, revêtements souples et parqueteurs sableurs (Septembre 2000).

ACTRA Performers Guild / ACTRA National (Juin 2000).

3 — Les nouveaux syndicats inscrits dans la partie 1

Canadian Association of Operational Support Specialists (ind.).

Group Association of First Air Employees (ind.).

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

PRATIQUES INNOVATRICES EN MILIEU DE TRAVAIL

Bruce Aldridge
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Le présent survol des dispositions innovatrices ou revêtant un intérêt particulier provient du résumé de 95 conventions collectives conclues entre le mois de novembre 2000 et le mois de mai 2001. De ces ententes, 48 comportent des dispositions dites innovatrices ou d'intérêt particulier.

Durée

La plupart des conventions collectives ratifiées durant cette période, (soit 88 % des ententes recensées), ont une durée de 36 mois ou moins. Trois ententes sont d'une durée de 60 mois, à savoir, celles qui sont signées par l'Emergency Health Services Commission, à l'échelle de la province de la Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien de la fonction publique venant à échéance le 31 mars 2005; la Fletcher's Fine Foods Limited à Vancouver en Colombie-Britannique et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce qui prend fin le 31 mai 2005 et la société Crompton à Elmira en Ontario et les Métallurgistes unis d'Amérique dont la date d'expiration est le 31 mai 2006.

Rémunération

Hydro One Inc., à l'échelle de la province de l'Ontario, et le Service d'évaluation foncière de la Colombie-Britannique, à l'échelle de la province, qui ont négocié avec le Syndicat canadien de la fonction publique ont un **régime de participation aux gains** basé sur le rendement opérationnel. Le régime en vigueur à Hydro One, qui donne lieu à des primes éventuelles de 4,0 % du salaire de base, est fondé sur les critères de rendement de la société ainsi que sur les objectifs de productivité, la sécurité et le service à la clientèle de chaque secteur d'activités. Selon le régime du Service d'évaluation foncière, l'unité de négociation obtient un montant qui correspond à la moitié du pourcentage d'augmentation de la productivité résultant des économies réalisées, jusqu'à concurrence de 3,0 % du salaire gagné au cours d'une année. Un comité mixte a été établi pour améliorer les méthodes de travail et la prestation des services offerts au public ainsi que pour innover et augmenter l'efficacité de l'organisation à tous les niveaux. La Société canadienne des postes et l'Association des officiers des postes du Canada maintiennent le **régime de prime collective** en vertu duquel les employés dont le rendement contribue à l'atteinte des objectifs favorisant la réalisation des buts à long terme pour la Société recevraient la prime d'encouragement maximale de 4,0 % du salaire de base, les objectifs étant les résultats financiers, le rendement du service et la satisfaction de la clientèle. En outre, il existe le **régime de prime individuelle** qui accorde 4,5 % du salaire de base de l'employé. Le montant est déterminé d'après une comparaison entre le rendement réel de l'employé et les objectifs fixés pour l'année de référence, lesquels objectifs sont établis en fonction des principaux indicateurs de la Société.

Trois rapports du secteur de la santé font état de **parité salariale**. Il s'agit de la Health Employers Association of British Columbia, Community Sub-Sector, et de la British Columbia Hospital Employees Union qui ont décidé d'établir un fonds dans lequel l'Association versera chaque année 3,0 % du salaire régulier pour atteindre la parité en matière de salaires et d'avantages sociaux dans les dispositions de la convention collective visant les employés des installations. La répartition des fonds sera négociée par les parties chaque année de la convention. Les Provincial Health Authorities of Alberta et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié une disposition salariale pour les infirmiers et infirmières auxiliaires. Cette disposition accorde, dès la première année, des rajustements salariaux correspondant aux taux de salaire décidés dans la convention entre plusieurs employeurs et l'Alberta Union of Provincial Employees (AUPE). Les dispositions du contrat de travail comprennent toujours une **clause semblable** stipulant que si l'unité de négociation de l'AUPE parvient à négocier des hausses de salaire supérieures à 4,0 % et 3,75 % durant les deuxième et troisième années, les infirmiers et infirmières auxiliaires recevront la

différence supplémentaire entre les hausses les plus élevées. Tous les autres employés reçoivent, au cours de la première année, un rajustement salarial composé de rajustements généraux, de rajustements visant la parité salariale et de rajustements de rattrapage. La Calgary Regional Health Authority, Acute Care Sector, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont introduit une **clause de parité salariale** accordant une augmentation à toutes les classifications afin d'atteindre les mêmes niveaux de salaires que les employés exerçant des fonctions similaires à la University of Alberta Hospital, à Edmonton. Dans le cas des postes pour lesquels il n'existe aucun emploi correspondant, les employés concernés recevront une augmentation globale de 4,0 %; lorsque l'augmentation visant la parité est inférieure au minimum de 4,0 %, l'employé recevra un montant forfaitaire égal à la différence.

Les ententes conclues entre les Opérations des enquêtes statistiques, à l'échelle du Canada, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada; entre les établissements de soins de longue durée de la Continuing Care Employers' Bargaining Association, en divers lieux en Alberta et les United Nurses of Alberta, ajoutent un échelon aux niveaux les plus élevés de la grille salariale. L'Alberta Treasury Branch, à l'échelle de la province, et l'Alberta Union of Provincial Employees ont convenu d'ajouter un autre 1,0 % le jour anniversaire des employés. Les employés dont le salaire est supérieur au niveau maximal n'auront pas droit à ce montant supplémentaire.

Overland Express, à l'échelle de la province de l'Ontario, et la Fraternité internationale des Teamsters ont éliminé le **système de salaires à deux paliers** aux termes duquel les employés embauchés après le 12 septembre 1993 étaient payés aux taux les plus bas, pour le remplacer par des taux d'essai. Ainsi, à compter de mars 2002, les nouveaux employés recevront 2,00 $ en moins sur le plein tarif horaire pendant les 12 premiers mois, puis 1,00 $ en moins pendant les 12 mois suivants.

Quatorze ententes donnent lieu à un **montant forfaitaire** ou une **prime à la signature**. Ces paiements forfaitaires varient entre 100 $ déposés dans un régime enregistré d'épargne-retraite dans le cas de La-Z-Boy Canada à Waterloo en Ontario, et 1 000 $ pour Atlas Specialty Steels à Welland en Ontario. Les primes à la signature vont de 250 $ à la Dominion Castings à Hamilton en Ontario, à un montant équivalant à 2,0 % du salaire régulier versé durant l'année civile 2000 aux employés de la Canadian Press and Broadcast News Limited à Toronto en Ontario.

Conditions de travail

Le University College of the Fraser Valley Board à Abbotsford en Colombie-Britannique et la Faculty and Staff Association ont introduit un régime d'**avantages sociaux adaptés aux besoins des employés** qui instaure un **compte gestion-santé** individuel, financé en fonction de la différence entre le coût le plus élevé et le coût le plus bas des options choisies par l'employé. Une lettre d'entente signée par la Health Employers Association of British Columbia, Faculties Sub-Sector, à l'échelle de la province et la British Columbia Hospital Employees Union et par divers syndicats de la construction, vise l'élimination de tout déplacement manuel dangereux des patients et des pensionnaires grâce à l'utilisation d'équipements mécaniques, hormis les cas où l'utilisation de ce type d'équipement présente un risque pour le patient. Les parties collaboreront avec la Commission des accidents du travail, le ministère de la Santé et d'autres organismes pour élaborer un cadre de financement permettant l'acquisition de l'équipement mécanique requis.

Sécurité d'emploi

Le Conseil scolaire du district d'Ottawa-Carleton et la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario se sont entendus sur une disposition relative au **partage de poste**. Par conséquent, deux enseignants non excédentaires ayant accompli au moins deux années de service, peuvent partager un seul poste d'enseignement pour une durée maximale de cinq ans. GO Transit à Toronto en Ontario et le Syndicat uni du transport ont négocié une disposition qui stipule que si l'employeur vend ou transfère des emplois de l'unité de négociation existante, il doit faire tout ce qui est en son pouvoir pour que les employés mis à pied ou renvoyés à la suite de la vente ou du transfert soient embauchés par le nouvel employeur. Les postes seront attribués en fonction de l'ancienneté. La Société Radio-Canada (division des services en français), à l'échelle de la province du Québec et à Moncton au Nouveau-Brunswick, et le Syndicat canadien de la fonction publique, ont signé une lettre d'entente qui préconise certaines règles au cas où l'employeur envisagerait l'**impartition** entière ou partielle de certaines activités nationales, telles les émissions,

l'ingénierie, la gestion des immeubles et les technologies de l'information. La Fletcher's Fine Foods Limited à Vancouver en Colombie-Britannique et l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce ont introduit un régime de **primes incitatives** pour encourager des départs volontaires. Cependant, si le nombre de départs volontaires s'avère insuffisant, les effectifs seront réduits au moyen d'un processus de départ obligatoire avec prime par ordre d'ancienneté inversé.

Formation

En vertu de l'entente conclue entre la Prudential Steel Limited à Calgary en Alberta et les Métallurgistes unis d'Amérique, un employé **en mise à pied** qui entreprend une formation approuvée reçoit 450 $ par semaine durant les deux semaines d'attente prévues par le régime d'assurance-emploi, puis 100 $ par semaine jusqu'à la fin de la formation, moins toute rémunération perçue pendant la semaine de référence. GO Transit à Toronto en Ontario et le Syndicat uni du transport garantissent le **taux de salaire régulier**, et ce, pendant toute la période requise, aux employés en formation obligatoire d'adaptation à un équipement, à un logiciel, un matériel ou à tout autre nouvel appareil.

Comités syndicaux-patronaux

Parmi les 48 conventions comportant des dispositions innovatrices, 23 d'entre-elles, soit près de la moitié, comportent des dispositions en vue de l'établissement de comités mixtes. Ainsi, la mise sur pied de comités mixtes s'avère être une mesure fort répandue pour traiter des préoccupations communes visant à explorer de nouvelles pratiques ou étudier des questions spécifiques. Les comités pourraient se pencher sur une multitude de sujets, tel que démontré ci-dessous.

Le gouvernement de la Colombie-Britannique et British Columbia Government and Service Employees' Union ont mis sur pied un comité mixte pour examiner les pratiques et les procédures actuelles d'**arbitrage accéléré**. Ce comité sera accompagné d'un projet pilote afin d'élaborer et d'appliquer un autre mode de règlement des griefs soumis à l'arbitrage. La société Crompton à Elmira en Ontario et les Métallurgistes unis d'Amérique ont établi un comité pour examiner le **retour au travail des employés invalides** suite à un accident de travail, selon des horaires de travail modifiés. Pour sa part, le comité mixte du Casino Windsor à Windsor en Ontario et les Travailleurs canadiens de l'automobile abordent toutes les questions de **parité**, notamment celles relatives à la diversification de l'effectif, à la discrimination et au harcèlement. La Ford Electronics Manufacturing Corporation à Markham en Ontario et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale ont constitué un comité mixte et l'employeur s'engage à faire tout son possible et à faire intervenir ses contacts d'affaires pour aider **tous les employés qui le souhaitent** à trouver un emploi, et à contribuer au financement du comité jusqu'à concurrence de 250 000 $. La Ville de Calgary et le Syndicat uni du transport ont créé un comité unique pour traiter de **désaccords éventuels entre les représentants syndicaux et patronaux** au sujet des mesures d'exploitation, y compris l'établissement de l'horaire des quarts de travail, et pour assurer un service satisfaisant à la clientèle.

Bon nombre d'autres ententes comprend des clauses ayant trait au recrutement et au maintien en poste des employés, aux besoins en dotation, aux compétences professionnelles et à l'évaluation, la révision des régimes d'avantages sociaux et à la compression des coûts, ainsi qu'aux questions de sécurité, de santé et d'environnement.

PERSPECTIVES SYNDICALES ET PATRONALES SUR LES DÉFIS RELIÉS AUX COMPÉTENCES AU CANADA

Derwyn Sangster
Centre syndical et patronal du Canada
et
Arlene Wortsman
Centre syndical et patronal du Canada

Historique et contexte

Dans une enquête nationale menée auprès des dirigeants syndicaux et patronaux des secteurs privé et public par le Centre syndical et patronal du Canada au début de 2000 (Points de vue 2000), le patronat et les syndicats au Canada plaçaient les « pénuries de main-d'œuvre » parmi leurs 10 plus importantes préoccupations.

La concurrence pour l'obtention de travailleurs qualifiés est féroce et, dans de nombreux domaines, elle a une envergure de plus en plus internationale. Il s'agit là d'une des plus grandes difficultés que doivent surmonter le patronat et les syndicats du Canada—les gens qui travaillent pour les sociétés et les organisations et créent ainsi un revenu, de l'emploi et des retombées sociales et économiques pour le bien-être de tous les Canadiens. Le Centre syndical et patronal du Canada a entrepris de vastes consultations auprès des syndicats et du patronat sur les défis reliés aux compétences au Canada.

L'objectif principal des consultations ne consistait pas à préciser davantage le diagnostic, mais plutôt à dégager des moyens de résoudre les problèmes. Plus précisément, les consultations visaient à :

- dégager les aspects des problèmes relatifs aux pénuries de compétences qui préoccupent en priorité les syndicats et le patronat;
- trouver des solutions et des possibilités d'intervention relatives à ces enjeux prioritaires et déterminer qui devrait intervenir;
- donner aux décideurs du secteur public des renseignements éclairés sur les points de vue du patronat et des syndicats en ce qui concerne les mesures et les politiques éventuelles visant à combler les pénuries de compétences et à résoudre les problèmes connexes;
- jeter les bases de plans d'action à élaborer par le Conseil d'administration du Centre syndical et patronal du Canada.

Le processus consultatif

Les consultations ont porté sur cinq grands aspects du problème qui, d'après les membres du Conseil d'administration du Centre syndical et patronal du Canada, préoccupent le plus les syndicats et le patronat :

- questions démographiques;
- formation, éducation et développement des ressources humaines;
- transition de l'école au travail;
- métiers et technologie;
- mobilité de la main-d'œuvre, immigration et reconnaissance des titres.

Définir les enjeux : les questions prioritaires pour les syndicats et le patronat

Les répondants syndicaux et patronaux ont exprimé beaucoup de frustration et de scepticisme quant à l'utilité pratique de nouvelles consultations sur les besoins de compétences. Ils avaient l'impression que, au fil des années, les études, consultations, et initiatives de politique et programmes se sont multipliés mais que « peu d'entre eux ont eu des conséquences mesurables sur les principaux problèmes ». Du côté syndical, l'impression générale est qu'« il y a eu beaucoup de beaux discours au fil des années, mais on n'a pas encore vu de signes concrets d'une volonté d'agir », tandis que le patronat exprime « une claire frustration devant l'incapacité collective du Canada

de trouver des solutions efficaces aux problèmes ». Malgré leurs réserves, les répondants des deux groupes étaient prêts à discuter.

Les répondants des deux groupes ont indiqué que les problèmes suivants constituent des facteurs clés qui expliquent et influencent la situation actuelle. Il faut souligner que les répondants avaient tendance à interpréter les causes et les conséquences de ces problèmes en fonction des préoccupations respectives de chaque groupe, ce qui influe sur leurs points de vue. Il faut souligner également qu'il n'y a pas de consensus au sein de chaque groupe quant aux principales caractéristiques des problèmes.

Contexte stratégique : perspectives différentes

Les syndicats et le patronat ont des opinions très tranchées sur diverses questions générales touchant la politique budgétaire et d'autres politiques publiques. Ces points de vue sont exposés dans le rapport principal et reflétés en détail dans les résumés figurant en annexe des conclusions sur les consultations avec le patronat et les syndicats (données disponibles auprès du Centre syndical et patronal du Canada). Il y a de grandes divergences de vues en ce qui concerne le rôle du gouvernement.

Points de vue du patronat

De nombreux répondants patronaux estiment que, malgré les récents changements, les taux d'imposition du revenu des particuliers au Canada ne sont toujours pas concurrentiels avec ceux des États-Unis. Il faudrait corriger cette situation dans le cadre d'un effort général visant à attirer et à garder les dirigeants économiques qui donneront aux entreprises canadiennes le sens de l'**innovation et la vision** dont elles auront besoin pour rester compétitives à l'échelle internationale. D'autres aspects de cet effort comprennent une rémunération concurrentielle, d'excellentes conditions de travail et des possibilités d'avant-garde.

Quelques répondants pensent que les **charges sociales** accroissent le coût de l'embauche et que les fonds qui y sont consacrés pourraient être utilisés par les employeurs pour embaucher ou former les employés dont ils ont besoin. Ainsi, le patronat estime que le gouvernement fédéral doit réduire les primes d'assurance-emploi.

De nombreux répondants sont d'avis que les prestations d'assurance-emploi **n'incitent pas à travailler** et à déménager pour chercher du travail. Ils croient notamment que les récentes modifications, apportées à la loi sur l'assurance-emploi, qui ont éliminé les pénalités en cas d'utilisation répétée du programme, ont effectivement annulé des modifications antérieures et ont pour effet de décourager la mobilité de la main-d'œuvre.

Points de vue syndicaux

Les répondants syndicaux sont fermement convaincus que **les politiques d'austérité, de restructuration et de réduction** des effectifs des années 90 ont contribué aux pénuries de compétences actuelles.

Ils ont fait observer que le Congrès du travail du Canada et ses syndicats affiliés préconisent depuis longtemps que la loi oblige les employeurs à offrir de la formation à leurs employés et que cette obligation soit renforcée par un régime de l'assurance-emploi refondu visant à appuyer et à aider les travailleurs au chômage à acquérir de **nouvelles compétences**.

Les syndicats aimeraient qu'on appuie davantage le système d'éducation et critiquent la tendance à acheter de la formation auprès d'entreprises du secteur privé, dont les « compétences sont souvent remises en question ».

Ils font également le lien entre **les mauvaises conditions de travail** et les pénuries de compétences.

Perspectives partagées

Dans l'ensemble, les répondants semblent partager plusieurs points de vue. Il y a donc lieu d'être optimistes et de penser qu'il est effectivement possible de parvenir à une volonté d'action commune sur plusieurs fronts. Ces perspectives sont évidentes au sein de chaque groupe mais aussi entre les deux groupes :

- Les deux groupes considèrent le problème des **compétences comme une priorité nationale**, qu'il ne faut ni ignorer ni écarter, même en période de ralentissement économique.
- Les problèmes liés aux compétences sont complexes et comportent de nombreuses facettes.

- Les deux groupes constatent une « **pénurie de possibilités** » ainsi qu'une « **pénurie de compétences** ».
- Le problème ne touche pas seulement les secteurs de la haute technologie et des technologies de l'information. On manque de travailleurs qualifiés dans de nombreux secteurs vitaux, notamment les métiers spécialisés, ce qui aura des conséquences négatives sur la santé économique générale du pays.
- Les répondants n'ont cessé de souligner qu'il faut régler le problème de la fragmentation et de l'incohérence des cadres réglementaire et législatif, tant au niveau national qu'au niveau provincial/territorial.
- En ce qui concerne les orientations et les approches stratégiques, les syndicats et le patronat insistent beaucoup sur l'importance de l'échange de l'information, du dialogue, de l'appui aux partenariats et de l'échange d'idées et de « pratiques exemplaires ».

Enfin, les syndicats et le patronat ont évoqué l'importance stratégique d'améliorer et d'accroître la participation de tous les groupes qui constituent le marché du travail, notamment ceux qui doivent surmonter des obstacles particuliers comme les Autochtones et les nouveaux immigrants.

*64 % des gens de métiers dans le secteur des pâtes et papiers de la Colombie-Britannique ont 45 ans ou plus; à peine 1 % a 30 ans ou moins.**

*D'après l'Industrial Training and Adjustment Commission de la Colombie-Britannique, il n'y aura pas moins de 700 000 possibilités d'emploi liées à des départs à la retraite dans cette province d'ici 2010.**

Quarante pour cent des infirmières du Canada ont 40 ans ou plus, et l'âge moyen de la retraite dans cette profession est de 56 ans.

* Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, Travailleurs des pâtes, des papiers et du bois du Canada, The Skilled Trades Shortage in the Pulp and Paper Industry: A Call to Action, avril 2000.

Questions démographiques

Les deux groupes conviennent que les tendances démographiques actuelles et futures sont au cœur de la pénurie de compétences. Les deux groupes soulignent que, malgré le ralentissement économique actuel (en particulier dans le secteur de la haute technologie), et en raison des réalités démographiques, il faut se préparer à une éventuelle pénurie critique de travailleurs qualifiés (et comme l'ont fait remarquer de nombreux répondants, une pénurie de travailleurs en général) au cours des dix prochaines années, et ce, dans tous les secteurs de l'économie.

La baisse du taux de natalité et du nombre de nouveaux venus sur le marché du travail ainsi que la taille imposante de la cohorte des « baby-boomers », fait vieillir la population active. Un grand nombre de « baby-boomers » devraient prendre leur retraite au cours de la prochaine décennie.

Formation, éducation et développement des ressources humaines

Le patronat et les syndicats conviennent que la formation et le perfectionnement professionnel de la main-d'œuvre constituent un élément essentiel de la solution, à moyen et long terme, au problème de la pénurie de compétences.

Les deux groupes s'entendent également sur la nécessité d'une amélioration de l'accès à la formation; d'une souplesse accrue, d'une plus grande sensibilité des établissements d'enseignement et de formation aux besoins concrets des travailleurs et des entreprises; et sur l'efficacité des mécanismes de partenariat, surtout les approches sectorielles.

Les répondants demandent de meilleurs renseignements sur le marché du travail afin d'aider les jeunes à faire des choix éclairés en ce qui concerne leur carrière et leurs études. Ils ont insisté tout particulièrement sur cet aspect dans le cas des métiers et des domaines technologiques et techniques, qui semblent souffrir d'une mauvaise image, en raison notamment des attitudes négatives (et mal informées) des parents, des enseignants et des orienteurs.

Les deux groupes conviennent que la formation en milieu de travail (fournie par l'employeur) joue un rôle vital. Le patronat « reconnaît fortement dans de

nombreux secteurs et régions que les employeurs devront se concentrer davantage sur la formation et le maintien en poste de leurs employés afin de rester concurrentiels ». Les deux groupes insistent cependant sur les obstacles et les défis auxquels sont confrontés les entreprises et les travailleurs en ce qui concerne les programmes de formation. Les répondants patronaux ont évoqué notamment les coûts, les problèmes d'horaires et le manque de sensibilité des établissements d'enseignement et de formation ou leur incapacité de cerner les besoins d'une entreprise ou d'un secteur et, d'adapter les programmes de manière à répondre à ces besoins. Les représentants syndicaux ont insisté sur l'absence de travailleurs de remplacement, sur le fait que les moniteurs proviennent souvent des milieux de l'enseignement ou de la gestion et sur l'importance accordée à une formation axée sur une tâche en particulier plutôt que sur l'acquisition de compétences plus générales et transférables.

Le patronat et les syndicats ont évoqué le maraudage de travailleurs qualifiés d'une entreprise à l'autre, qui peut désavantager l'employeur qui investit dans la formation.

Les deux groupes s'entendent sur l'importance de la reconnaissance des acquis. Les participants syndicaux ont fait remarquer que le régime actuel de reconnaissance des acquis ne donne pas un rôle suffisant aux syndicats et dépend trop des établissements d'enseignement.

La formation et le recyclage des employés mis à pied ont été évoqués, en particulier par les syndicats. Au fil des ans, un grand nombre de conseils sectoriels ont mis en place des programmes rentables et novateurs, financés par le gouvernement fédéral, afin d'aider ces personnes. Mais les conseils sectoriels ont de plus en plus de mal à obtenir du financement, malgré leurs excellents antécédents. Par exemple, le Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie n'a pas obtenu le contrat visant à offrir des services aux métallurgistes mis à pied à Sydney (Nouvelle-Écosse), malgré la demande des Métallurgistes unis d'Amérique d'offrir ces services. De nombreux autres syndicats ou centres de formation syndicaux se trouvent dans des situations semblables. Ils doivent désormais faire concurrence aux organismes communautaires pour obtenir des marchés à leurs programmes d'adaptation aux membres.

Le patronat et les syndicats ont des points de vue très différents sur certains problèmes relatifs à la formation et au développement des ressources humaines. Les points de vue des syndicats sur l'éducation, la formation, l'acquisition de compétences et le développement des ressources humaines reposent sur le principe solidement enraciné que « tout travailleur a droit à la formation ». Les répondants syndicaux estiment que la responsabilité de la formation des travailleurs, qui incombait par le passé aux employeurs et aux gouvernements, a été transférée aux individus. Ils affirment ne pas croire au succès d'une approche patronale volontaire à la formation. Par conséquent, le mouvement syndical préconise depuis des années un système de formation obligatoire.

Le désaccord est évident entre le patronat et les syndicats au sujet du régime enregistré d'apprentissage personnel annoncé dans le dernier budget. Les répondants patronaux se sont montrés très intéressés par cette initiative. Les répondants syndicaux s'y opposent vigoureusement, estimant que cette mesure « poursuit la tendance qui veut rendre les individus responsables de leur propre formation au lieu que la formation soit une responsabilité de l'ensemble de la société—l'« individualisation du risque ».

Des désaccords semblables sont évidents en ce qui concerne l'idée d'une taxe directe de formation qui serait une version nationale de la « *loi du 1 %* » au Québec, et qui constitue « le choix préféré des syndicats » mais à laquelle s'oppose le patronat.

Transition de l'école au travail

Parallèlement à ces problèmes, les répondants s'inquiètent de l'efficacité des diplômés qui quittent le système éducatif et arrivent sur le marché du travail. Ils font aussi remarquer que les problèmes ne se limitent pas à la transition de l'école au travail, mais sont également reliés aux possibilités d'éducation permanente, ou aux transitions école-travail-école.

Les deux groupes conviennent que ces problèmes de transition exigent une attention, mais ils insistent sur des aspects un peu différents. Les syndicats ont indiqué la nécessité d'informer les jeunes sur les grandes facettes du milieu de travail et de la vie professionnelle, y compris le rôle des syndicats et l'importance des relations avec les collègues de travail, les employeurs et le gouvernement; tandis que le

patronat a tendance à insister sur l'importance de l'élaboration de programmes visant à améliorer les compétences reliées au travail et à intégrer des compétences générales comme la communication et le travail d'équipe. Ces compétences sont faibles chez des diplômés récents et constituent, d'après les syndicats et le patronat, un grave problème pour toutes les industries et tous les secteurs.

Les répondants syndicaux et patronaux ont insisté sur l'importance des programmes de transition créatifs, y compris des partenariats entre l'industrie et le système d'éducation, des programmes de stages-études et des programmes à l'intention des jeunes autochtones.

Métiers et technologies

Les répondants n'ont mentionné aucun problème aussi souvent que celui de la mauvaise image des métiers et des emplois dans le secteur de la technologie. Les syndicats et le patronat ont fait remarquer que les étudiants ne sont pas sensibilisés aux métiers durant leurs études et que le système scolaire s'efforce peu de faire connaître l'évolution et l'énorme complexité des métiers modernes.

La réalité démographique du vieillissement de la main-d'œuvre s'accompagne d'un grave problème « d'image » : contrairement à l'Europe, où les métiers sont respectés et prisés, au Canada, de nombreux parents et orienteurs ne considèrent pas les métiers spécialisés comme un choix de carrière souhaitable. D'ailleurs, les métiers sont souvent considérés comme une « impasse ».

De plus, l'enseignement des métiers est entravé par une pénurie de professeurs qualifiés. En Ontario, par exemple, à peine 62 professeurs sont actuellement formés en technologie des métiers. Ce nombre ne suffit pas à répondre aux besoins actuels de la ville de Toronto, encore moins de la province.

D'autres répondants critiquent l'absence des « arts industriels » dans les programmes des écoles secondaires, pour initier les élèves aux métiers, ou déplorent que les élèves, même au primaire, ne soient pas exposés aux métiers.

Haute technologie et technologies de l'information

Malgré l'importance des métiers spécialisés et des difficultés et obstacles particuliers qui se présentent dans ces secteurs, les représentants patronaux, en particulier ceux des secteurs de la haute technologie et des technologies de l'information, font remarquer que le Canada doit reconnaître qu'il fait partie d'un marché mondial de la main-d'œuvre qualifiée et réagir énergiquement pour attirer et garder ces travailleurs. Il faut donc se poser un certain nombre de questions :

- Le nombre de diplômés des collèges et des universités dans les disciplines clés est-il suffisant pour répondre aux besoins canadiens?
- Les règlements et formalités d'immigration peuvent-ils être simplifiés afin de permettre aux employeurs canadiens de recruter à l'étranger une main-d'œuvre qualifiée?
- Les traitements, les taux d'imposition et la « qualité de vie » au Canada sont-ils assez compétitifs, surtout par rapport aux États-Unis, afin de prévenir un important « exode des cerveaux »?

Malgré le ralentissement actuel de l'activité dans un grand nombre de ces industries, il n'en demeure pas moins que la capacité du Canada de produire, d'attirer et de garder de grands talents influera considérablement sur la croissance économique future du pays, sa compétitivité et son niveau de vie.

Mobilité de la main-d'œuvre, immigration et reconnaissance des titres

Le patronat et les syndicats soulignent que la capacité des travailleurs à se déplacer d'une région ou d'une province à une autre est entravée par une série de problèmes liés à la réglementation et aux sphères de compétence. Comme l'avaient prévu les deux groupes, l'accord fédéral-provincial-territorial sur le commerce intérieur n'a pas respecté le délai de mise en œuvre des dispositions relatives à la mobilité de la main-d'œuvre fixé au 1er juillet 2001. Le patronat et les syndicats doutent de la volonté politique de mettre en œuvre ces mesures.

Dans certains secteurs, en particulier celui de la construction, il peut exister un excédent de travailleurs dans une province en même temps qu'une pénurie importante de compétences dans la province voisine. Les différences interprovinciales relatives à la certification et aux normes, malgré le Programme du sceau rouge, posent un réel problème.

Pour les apprentis dans les métiers spécialisés, la mobilité est entravée par les difficultés très réelles liées au transfert des apprentissages d'une province à l'autre. Lorsque les apprentis sont mis à pied dans le secteur cyclique de la construction, par exemple, il semble qu'un grand nombre d'entre eux décident de quitter l'industrie à cause de ces difficultés.

Les deux parties conviennent que l'immigration, comme solution à la pénurie de travailleurs qualifiés, est tout au mieux une solution partielle et à court terme. De plus, les titres des travailleurs étrangers ne sont souvent pas reconnus par les organismes réglementaires canadiens. Par ailleurs, le processus d'accréditation de ces travailleurs est souvent long et décourageant.

Les répondants patronaux en particulier sont en faveur, parfois très fortement, d'une hausse de l'immigration pour certaines professions clés. Mais les sources traditionnelles (européennes) d'immigrants qualifiés sont en train de se tarir, et le Canada doit faire concurrence à de nombreux autres pays pour obtenir des travailleurs qualifiés provenant d'un nombre de pays de plus en plus restreint. Les répondants syndicaux critiquent la tendance récente à recruter des travailleurs, par exemple des infirmières, dans des pays qui peuvent difficilement se permettre de perdre leur propre main-d'œuvre qualifiée.

Enfin, les immigrants ont tendance à s'établir dans les grands centres urbains, ce qui ne règle pas le problème de pénurie de main-d'œuvre chevronnée dans les petites collectivités ou dans les régions rurales ou éloignées.

La capacité de concertation pour régler les problèmes de pénuries

Les répondants des deux parties doutent de la capacité et de la volonté politique des gouvernements fédéral et provinciaux de s'unir en tant que nation pour régler de manière cohérente et uniforme les problèmes de compétences. Ils ont évoqué la fragmentation croissante du système de formation et les incidences du partage des compétences entre les paliers de gouvernement. Il n'existe pas d'uniformité dans les programmes, les exigences ou les titres. Les problèmes comprennent :

- l'incidence de la compétence provinciale sur l'établissement de normes d'apprentissage qui peuvent appuyer la mobilité des travailleurs au Canada (entre les provinces et les territoires);
- l'incidence des organismes provinciaux de réglementation des professions sur la mobilité interprovinciale des professionnels et des travailleurs techniques et sur l'accès aux professions et aux métiers;
- l'intérêt grandissant des gouvernements provinciaux pour l'immigration et ses conséquences sur les politiques d'immigration fédérales;
- le transfert aux provinces des compétences en matière de formation, et les conséquences éventuelles sur les ressources provinciales consacrées à la formation, les normes nationales et des initiatives sectorielles comme les conseils sectoriels. (Ces problèmes sont poussés à leur extrême en Ontario, où il n'existe pas d'accord fédéral-provincial sur le développement du marché du travail.)

Les répondants patronaux ont aussi fait remarquer que d'autres collaborations, souvent difficiles à obtenir, s'imposent. Elles comprennent :

- la collaboration avec les établissements d'enseignement afin d'élaborer des cours et des programmes qui répondent aux besoins de l'industrie et des travailleurs;
- la collaboration avec les écoles secondaires ou les conseils scolaires afin d'établir des partenariats pour la réalisation de projets individuels ou promouvoir des pratiques exemplaires;
- la collaboration entre le patronat et les syndicats afin de trouver d'autres façons d'acquérir de nouvelles compétences;
- la collaboration avec les gouvernements afin de trouver des façons de simplifier les processus, y compris l'immigration.

Dans ce contexte, certains répondants ont parlé de l'absence d'un sentiment d'urgence partagé au sujet des compétences; d'autres ont parlé d'un manque de leadership, qui pourrait inciter les parties à aller au-delà des objectifs à court terme ou des problèmes de compétences des gouvernements afin de s'attaquer à un vaste problème commun et urgent.

Approches et mesures visant à résoudre les problèmes de compétences au Canada : suggestions des répondants syndicaux et patronaux

1. *Formation et développement des ressources humaines*

Dans le secteur clé de la formation et du développement des ressources humaines, le patronat et les syndicats ont des points de vue très différents sur les politiques nationales.

Les répondants syndicaux ne sont pas en faveur du régime enregistré d'apprentissage personnel proposé dans le récent discours du Trône et préfèrent une taxe de formation qui serait une version nationale de la « *loi du 1 %* » au Québec. Le patronat, en revanche, s'oppose vivement à l'idée d'une taxe de formation. La nouvelle initiative éventuelle, proposée le plus souvent par les répondants patronaux, est un crédit d'impôt à l'investissement dans les ressources humaines, encore que de nombreux répondants se montrent également intéressés par le régime enregistré d'apprentissage personnel.

Au niveau des milieux de travail, les points de vue du patronat et des syndicats semblent beaucoup plus proches. Les syndicats défendent depuis longtemps le principe que tous les travailleurs ont droit à la formation, et le patronat reconnaît de plus en plus qu'il faudra accroître la formation pour compenser les difficultés de recrutement. Les deux groupes appuient des approches sectorielles face aux problèmes de perfectionnement des ressources humaines. Ils sont donc généralement en faveur d'un appui renouvelé et accru aux conseils sectoriels, qui jouent un rôle stratégique d'interface entre le secteur de l'éducation et l'industrie. Les deux groupes ont indiqué que les niveaux de formation ne devraient pas être réduits dès les premiers signes d'un ralentissement économique.

2. *Métiers spécialisés*

Les deux parties ont exhorté fortement le gouvernement fédéral à prendre immédiatement deux mesures précises qui aideraient les apprentis : Instaurer un crédit d'impôt pour l'achat des outils des nouveaux gens de métier et éliminer le délai de carence de deux semaines de l'assurance-emploi pour les apprentis en stage pratique de formation en classe.

Les participants syndicaux et patronaux ont évoqué la nécessité de mécanismes d'échelonnement qui accroîtraient les possibilités, pour les étudiants et les gens de métier, de suivre des programmes d'apprentissage dans les collèges communautaires, puis dans les universités. Pour un grand nombre, l'image « d'impasse » que projettent les métiers explique en partie l'absence de tels mécanismes.

Certains répondants patronaux sont en faveur d'une formation professionnelle complète des apprentis, par laquelle l'accréditation ainsi que les droits de mobilité connexes, serait accordé à la fin d'un programme d'apprentissage complet portant sur tous les aspects du métier. D'autres préconisent une méthode modulaire par laquelle les divers modules achevés (certains pouvant varier d'un métier à l'autre) permettent d'obtenir des travailleurs dont les compétences correspondent davantage aux besoins particuliers des employeurs.

3. *Immigration*

Les deux groupes reconnaissent que, par le passé, l'immigration a permis de combler de nombreux besoins en personnel qualifié au Canada, et ce, dans une foule de domaines et de secteurs. Cette source de main-d'œuvre de nombreux pays d'émigration traditionnels est cependant en train de se tarir, au moment où le Canada subit la concurrence accrue d'autres pays pour recruter des immigrants talentueux.

Les représentants patronaux demandent la simplification des règles et formalités d'immigration afin de permettre aux employeurs canadiens de recruter des travailleurs qualifiés à l'étranger. Les répondants du secteur de la haute technologie ont en outre fait remarquer que le Canada doit reconnaître qu'il fait partie d'un marché mondial de la main-d'œuvre qualifiée et réagir énergiquement pour attirer et garder ces travailleurs grâce à des initiatives précises dans des domaines en pénurie de compétences.

Les répondants syndicaux ont souligné l'importance de travailler avec les communautés des nouveaux immigrants afin d'inclure activement leurs membres dans la population active.

4. *Mobilité de la main-d'œuvre et reconnaissance des titres*

Plusieurs organisations indiquent que les études, les compétences et l'expérience de nombreux travailleurs formés à l'étranger ne sont pas mises à profit parce que les organismes de réglementation canadiens ne les reconnaissent pas. Des efforts visant à éliminer ces obstacles à la reconnaissance professionnelle, tout en protégeant les normes professionnelles, constituent donc une étape essentielle pour que le Canada utilise efficacement toutes les compétences à sa disposition.

Les deux groupes demandent des améliorations aux pratiques et politiques relatives à la reconnaissance des acquis. Les syndicats insistent sur un rôle accru pour les syndicats et le patronat, tandis que le patronat considère les mécanismes de reconnaissance des acquis comme un outil précieux pour cerner les compétences que les travailleurs formés à l'étranger apportent aux employeurs canadiens. À ce titre, ils devraient donc être utilisés davantage par les employeurs.

Enfin, un leadership fédéral s'impose très clairement, surtout aux yeux des répondants patronaux, pour faciliter la mise en œuvre complète et immédiate de toutes les dispositions concernant la mobilité de la main-d'œuvre contenues dans l'Accord sur le commerce intérieur. Dans un domaine connexe, le patronat et les syndicats ont demandé de redoubler d'efforts pour harmoniser les normes relatives aux certificats professionnels afin de promouvoir la mobilité complète de tous les corps de métier au Canada.

5. *Mesures entreprises dans les secteurs provincial et éducatif*

Les divergences de vues les plus importantes entre les syndicats et le patronat dans ce domaine semblent toucher la question des « partenariats » avec les écoles. De nombreux représentants patronaux considèrent ces partenariats essentiels et estiment que les établissements d'enseignement devraient devenir plus « axés sur le marché » et plus ouverts à l'aide des entreprises. Les représentants syndicaux sont moins enthousiastes quant à l'utilité de tels partenariats. Certains estiment que ces mécanismes donnent au secteur privé trop d'influence sur l'éducation.

Il y a cependant beaucoup de points de vue communs sur d'autres fronts. Les répondants des deux groupes demandent aux provinces de revoir leurs niveaux de ressources consacrées à la formation et à l'éducation afin de corriger les effets cumulatifs des compressions budgétaires provinciales sur l'éducation (niveaux primaire, secondaire et postsecondaire), ainsi que leurs budgets de formation et d'apprentissage.

À cet égard, les répondants ont souligné que combler les pénuries prévues de personnel enseignant, à tous les niveaux, constituera un défi supplémentaire dans les écoles et les établissements postsecondaires dont la capacité de réaliser leur mandat pourrait être menacée. Les deux groupes sont fermement convaincus que les provinces et les écoles doivent abolir un préjugé qui semble exister chez les orienteurs et qui pousse souvent les étudiants à se diriger vers des études universitaires, aux dépens des collèges et tout particulièrement des programmes de métiers.

Les deux groupes recommandent que des programmes d'arts industriels soient créés, ou que les programmes existants soient améliorés, aux niveaux primaire et secondaire. Ils s'entendent également sur la nécessité d'élargir les programmes de stages-études, de stages et d'expérience de travail afin d'améliorer l'employabilité, les attitudes et les compétences professionnelles des étudiants. Ces initiatives nécessiteraient des partenariats beaucoup plus étroits avec les employeurs et les syndicats locaux.

6. *Travailleurs âgés et retraite progressive*

Les répondants syndicaux et patronaux considèrent la retraite progressive comme un moyen pratique de conserver pendant plus longtemps les connaissances, les compétences et l'expérience précieuses des travailleurs âgés, mais ils reconnaissent qu'il faudrait pour cela modifier un grand nombre de règles et de règlements actuels, relatifs à la retraite. Cette disposition pourrait aussi encourager les travailleurs

expérimentés à encadrer leurs jeunes collègues. La retraite progressive permettrait de choisir quand et comment partir à la retraite. Elle pourrait faire partie d'un programme de retraite anticipée ou être appliquée aux personnes âgées de 65 ans ou plus.

7. *Collaboration avec les collectivités autochtones*

Enfin, les répondants des deux groupes, surtout au Manitoba, en Saskatchewan et en Alberta, ont souligné l'importance de collaborer plus étroitement avec la population autochtone, afin de l'intégrer efficacement dans la population active. En attirant l'attention sur le nombre croissant de programmes de formation et de mentorat, ils demandent que ces activités se poursuivent et s'élargissent.

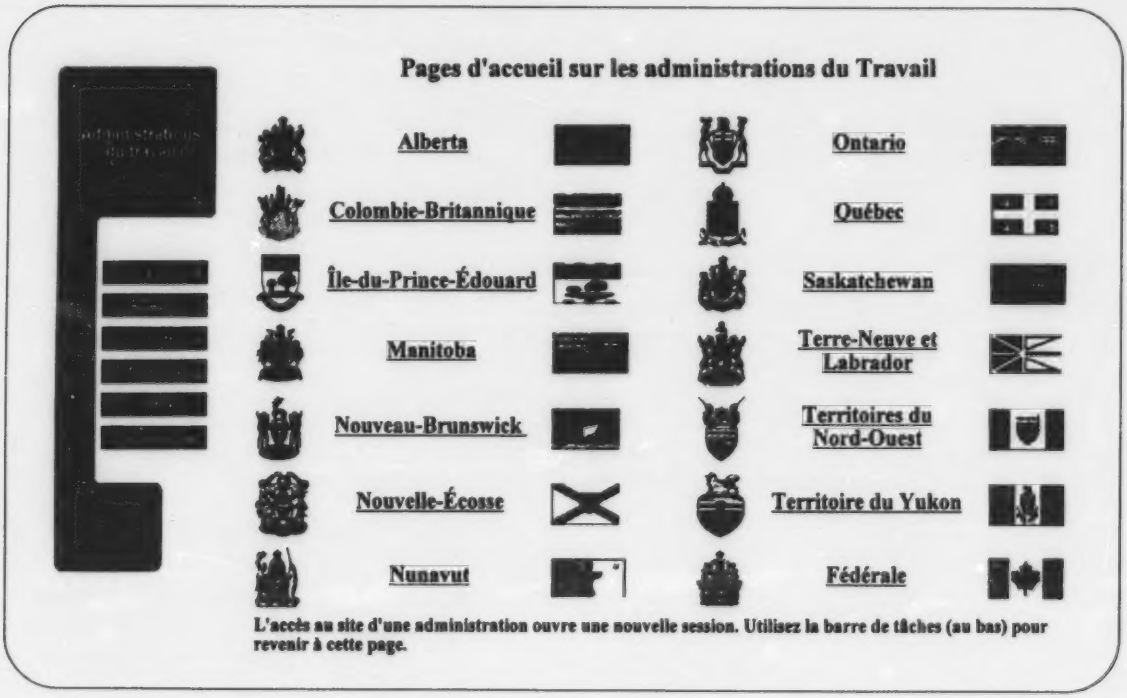
Conclusion

Comme tous les répondants l'ont reconnu à maintes reprises, les compétences constituent un défi complexe qui touche tous les secteurs et comporte de nombreuses facettes. Il faut, sans tarder, un ensemble d'initiatives entreprises au fil du temps par tous les intéressés et à tous les niveaux – ce que les répondants ont appelé une « *volonté d'agir et des moyens d'action* ».

Le Centre syndical et patronal du Canada continuera de s'efforcer de définir et de perfectionner davantage les mesures qui permettront de relever le défi des compétences.

Le nouveau site central d'information sur les ministères du travail

Ce site présente des données exhaustives sur chaque province et territoire et fournit de l'information sur les innovations en milieu de travail, la législation relative aux normes du travail ainsi que sur les relations industrielles. N'hésitez pas à consulter ce site et découvrez-le à **www.labour-info-travail.org/F_main.cfm**.



PRODUCTIVITÉ ET COMPÉTITIVITÉ

Gary H. Johncox
Cadre supérieur à la retraite, MacMillan Bloedel Limited
Consultant, Stratégies d'entreprise

Je ne suis pas une personne qui se laisse facilement aller au désespoir mais j'ai souvent connu la frustration au cours de ma carrière dans un secteur férocement compétitif de la vieille économie. Dans le cadre de nos grandes organisations, notre capacité concurrentielle sur le plan international était lourdement entravée par des pratiques fossilisées, même si celles-ci n'étaient rien de plus que des pratiques courantes. Il n'est pas facile d'inciter les gens au changement quand nos actions reflètent des pratiques universellement partagées. Les petites organisations ont parfois réalisé des exploits mais l'inertie empêche souvent de les reproduire ou de les réinventer sur une plus grande échelle.

De même, dans les grandes arènes publiques, les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral ont posé et posent toujours des gestes qui limitent notre productivité ou négligent de prendre des mesures qui pourraient l'améliorer. Nombreux sont d'ailleurs les constats à ce chapitre. Plus on applique des décisions globales à des arènes plus vastes ayant une plus large clientèle, plus les résultats sont décevants car on essaie de contenter un peu tout le monde. Ce genre d'approche est un tonique puissant qui favorise la lente décomposition d'idées, à l'origine très pointues, en un remède minimaliste appliqué à une question qui a perdu de sa clarté. Beaucoup d'entre-nous en ont fait l'expérience.

Il n'y a pas lieu de désespérer. Certains d'entre nous ont eu le privilège d'avoir vu un leader exceptionnel oeuvrer avec une véritable vision et adopter un scénario simple et plausible. Nous sommes captivés par un but clair, des détails compréhensibles, une récompense visible et une absence de difficultés sérieuses. Nous sommes alors stimulés, motivés et enthousiastes. Les bonnes résolutions se prennent lorsqu'intervient une mobilisation des parties suivie d'une excellente mise en application; on obtient alors le résultat escompté. Nous avons beaucoup de chance si nous pouvons dire que nous avons connu cela.

En partant de ces expériences à la fois bonnes et mauvaises, comment pouvons-nous améliorer la productivité et la compétitivité à l'échelle nationale? Il y a de l'espoir.

D'abord,il y a les dernières rêveries de l'administration fédérale concernant un nouveau « programme d'innovation » qui examinera cette situation ainsi que notre triste niveau de vie. Je pourrais craindre que le gouvernement fédéral en vienne à créer une structure de base énorme, plurivalente et universelle, engendrant une armée de personnes désœuvrées qui produiraient des résultats médiocres et insignifiants pour un public indifférent. Or, j'y vois plutôt la possibilité d'avoir une base stimulée et focalisée et des leaders exceptionnels pour défendre la cause.

Vient ensuite le consommateur outre-frontière qui se rend aux États-Unis pour faire des achats. Je suis l'un d'eux. Je passe mes vacances, j'importe, j'investis, je paye occasionnellement des impôts aux États-Unis et j'y joue à des jeux de hasard, quoique je n'aime pas le taux de change. Étant donné que je ne suis pas le seul à traverser la frontière, aussi nous, les consommateurs outre-frontière, pourrions-nous former un groupe d'intérêt et je pense même que nous pourrions être des leaders hors pair avec une vision, un scénario simple, un but clair et une récompense visible. Voici la recette :

Puisqu'une bonne partie du dilemme du dollar réside dans la productivité et la compétitivité, nous exigeons la productivité! – Nous, consommateurs outre-frontière, devons assumer le rôle de leaders de circonstance et donner le coup d'envoi en inondant l'administration fédérale d'idées visant à contribuer à une étude ultérieure sur l'amélioration de la productivité. Nous solliciterons la participation des intervenants en ressources humaines et des dirigeants syndicaux, en leur ventant les mérites du concept qui servirait à jeter les bases du

partenariat et deviendrait une merveilleuse boîte à idées. Permettez-moi de prêter mon concours à un groupe d'étude virtuel.

Établir des limites pour contrer le darwinisme – En favorisant de nobles causes telles celles qui constituent à sauver des emplois en injectant des deniers publics dans des entreprises en faillite, on porte inévitablement les faibles au pinacle au détriment de celles qui sont solides et viables. Il s'agit de chantiers navals, des aciéries, des mines de charbon, des usines de pâtes et papiers, et de bien d'autres encore. Le fait d'abaisser le seuil de survie nuit au rendement des entreprises solides, limite l'innovation et la recherche en réduisant les justes gains des actionnaires des entreprises florissantes.

Par la même occasion, ne pas distribuer l'argent aux entreprises viables ayant de bonnes idées – Ces entreprises étant les survivants de l'espèce darwinienne, il vaudrait mieux utiliser les fonds publics pour recycler les métallurgistes de l'Est du Canada et les affecter à l'industrie pétrolière de l'Alberta où les salaires sont plus élevés.

Ne pas encombrer de modalités d'emploi complexes les petits intervenants – Comme les grandes entreprises se fragmentent en fournisseurs et en acteurs intervenant dans des créneaux de marché et que les gouvernements recourent à l'impartition, les conventions collectives excessivement complexes, suivent les petits survivants. Or, ces derniers ne peuvent pas gérer la complexité de ces relations de travail sans une aide externe fort coûteuse. Cette situation peut avoir des répercussions imprévues et contribuer à l'invalidation à l'américaine des syndicats, causant ainsi des tensions au niveau des relations de travail. L'avantage concurrentiel des petites entreprises agiles et adaptables se perd dans la complexité et l'adversité. Les règlements complexes des gouvernements peuvent alors nuire aux entreprises qu'ils privilégient.

Les principes historiques de la loi Wagner demeurent-ils un modèle approprié au droit du travail d'aujourd'hui? – En supposant que des employeurs importants, stables et exemplaires œuvrent dans une économie à l'ancienne, nous admettons également que les travailleurs ont besoin de la force du droit pour redistribuer la richesse à leur avantage, ou du moins avoir l'équilibre des forces pour tenter de le faire. Ainsi, le contrepoids semble toujours être le seul objectif des codes du travail. Dans ce monde sans merci de la nouvelle économie, y a-t-il, dans le droit du travail, des prescriptions visant d'autres buts? La Colombie-Britannique a essayé de mettre en valeur la productivité comme une préoccupation identifiable dans les négociations. La notion revêtait une certaine valeur mais sa mise en application a échoué. Pourquoi ne pas incorporer dans le droit du travail la productivité comme un but à atteindre, à l'instar de la Colombie-Britannique, en arrivant à un consensus, bâtissant un groupe d'intérêt et sollicitant l'engagement pour obtenir de bons résultats?

L'orientation de l'élaboration du droit du travail est-elle en bonnes mains? – En matière de droit de travail, je crois que les provinces ont fait preuve de plus d'expérience que le gouvernement fédéral, bien que de nombreux exemples se soient révélés plus paralysants que novateurs. Le problème réside dans le fait qu'on exerce trop de pression sur l'équilibre rétributif au lieu d'agir globalement et de porter une attention véritable à l'évolution économique et humaine. S'il fallait établir un lien raisonné entre les principes historiques de Wagner et les exigences de rendement de la nouvelle économie, paradoxalement, le gouvernement fédéral, en tant que leader, pourrait s'avérer le meilleur chef de file. Des leaders exceptionnels ne laissent pas l'histoire, les sphères de compétence ou la constitution se mettre en travers de leur chemin.

Pourquoi la mobilité de la main-d'œuvre est-elle si lente au Canada? – L'information sur le marché du travail semble être excellente. Notre main-d'œuvre est raisonnablement instruite et motivée. La formation et les établissements d'enseignement du secteur privé paraissent excellents et ceux du secteur public plutôt compétents. Les prêts et les subventions visant l'auto-perfectionnement sont judicieux et disponibles. Quels sont alors les aspects de l'orientation de notre politique publique qui ne fonctionnent pas convenablement? Quelles sont les motivations qui n'existent pas de nos jours mais qui seraient nécessaires pour réduire le chômage frictionnel et l'inefficacité qui s'ensuit?

Devrions-nous espérer qu'il y ait une grave pénurie de travailleurs qualifiés? – Repenser notre façon de former et de mettre les gens sur le marché du travail serait une vraie bénédiction. Nous serions ainsi obligés de revoir les exigences applicables aux gens de métier, le cloisonnement étriqué du travail

autorisé, l'aspect exagérément normatif et contraignant de la délivrance de permis, le manque d'opportunités d'apprentissage pour les différents apprenants et l'existence d'une kyrielle de certificats pour des degrés variables de compétence. Pourquoi ne pas instaurer par exemple trois catégories d'infirmiers avec trois niveaux de compétence pour faciliter l'entrée sur le marché du travail et une libre progression à des taux divers? Nous avons bien des techniciens juridiques et des travailleurs paramédicaux. Pourquoi ne pas avoir toute une série de techniciens qui, formés et accrédités plus rapidement, progresseraient à leur propre rythme au niveau professionnel de leur choix?

Les programmes de perfectionnement professionnels ne doivent pas traîner – Les programmes d'études des collèges publics doivent s'adapter rapidement aux besoins actuels des apprenants et être au diapason du marché du travail pour prévoir leurs besoins futurs. Les collèges disposent d'un personnel enseignant excellent et veulent les mettre à l'œuvre pleinement et efficacement, mais le système ne fournit pas une rétroaction rapide sur ce qui fonctionne ou non, sur les changements nécessaires et leur degré d'urgence. Si les collèges publics ne s'adaptent pas d'une façon ou d'une autre, Darwin les rattrapera et les collèges privés, plus flexibles, seront les survivants de l'espèce.

Hausser les primes de qualification dans les structures salariales – Des courbes salariales avec salaires de base élevés et faibles indemnités différentielles semblent correspondre au modèle de culture égalitaire canadien. Elles sont probablement aussi les préférées de nos syndicats. Cependant, elles vont à l'encontre des besoins de la nouvelle économie en matière de rémunération et s'opposent complètement aux pratiques américaines de différenciation en milieu de travail. Pourquoi progresser dans la hiérarchie d'emploi si l'écart entre le taux de base et celui de la tranche supérieure au sein d'une très grande usine est de l'ordre de 25 %? Une courbe salariale proche de 100 % dont les différences seraient fonction de la connaissance et du rendement inciterait sans doute plus les employés à s'auto-améliorer.

Valeur du marché des emplois et non pas équité salariale interne – À mon avis, la valeur des emplois doit refléter la hiérarchie des salaires sur le marché, voire les taux mêmes du marché. Quant à l'équité salariale, l'égalitarisme canadien a pour conséquences d'en faire un concept douteux et une interférence à la fixation de la valeur du travail en fonction du marché.

Négocier au niveau de l'entreprise plutôt qu'au niveau du secteur – Les parties qui mènent les négociations collectives doivent se concentrer uniquement sur leur propre lieu de travail pour optimiser les résultats. Les innovations en matière de rémunération et les solutions de collaboration sont des questions spécifiques au milieu de travail. Puisque les entreprises conglomérées se fragmentent en fonction des créneaux, des méthodes de travail et de la différenciation du marché, les négociations sectorielles ne sont plus très appropriées. Dans le même ordre d'idées, les résultats standardisés ne le sont plus en raison de ces circonstances évolutives. Face aux conditions locales, des solutions locales s'imposent.

Les syndicats et les entreprises devraient être à l'écoute des sociétés d'actionnaires – Les innombrables actions détenues par des sociétés de placement collectif et d'investissement des fonds de retraite constituent une influence contraignante, même si elle n'est pas puissante, pour le comportement des affaires. Les analystes en placements et les organismes de défense des actionnaires sont aussi des critiques vigilants qui s'intéressent de près à l'amélioration du rendement des affaires. Aussi, les entreprises et les syndicats devraient-ils prendre l'habitude d'inviter ces personnes à des discussions amicales sur l'amélioration du rendement.

Élaborer un code d'éthique relatif aux règles à la table de négociation – À l'extérieur des lieux de négociations à huis clos, nous sommes des individus très bruyants. Cela semble être une aberration, compte tenu de la mosaïque comportementale canadienne et peut inquiéter nos clients, investisseurs et sociétés d'actionnaires étrangères. Selon mon expérience, plusieurs (pas tous) pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques tiennent des discours fracassants sur les mérites de telle ou telle question concrète, tandis que nous faisons beaucoup de tapage autour du mérite des systèmes économique et politique, de l'actuel gouvernement, des motivations et valeurs morales du camp adverse, etc. D'autre part, les grandes scènes de colère des chefs des tables de négociation

tendent aussi à attirer la presse (ce qui n'est pas forcément une bonne chose). J'y remarque toutefois quelque progrès, le but serait donc d'apprendre les pratiques exemplaires, de les consolider et de les disséminer.

Mes propos sont peut-être offensants pour certains, mais je me console à l'idée que mon groupe de consommateurs outre-frontière est probablement plus nombreux que l'ensemble de tous les offensés. Me voilà donc posté près de mon passage frontalier, arborant ma pancarte et distribuant mes dépliants. Retraité heureux et mentalement libéré de toutes les frustrations liées à mon ancien travail, je me consacre à une nouvelle mission fort saine : je dirige un groupe d'intérêt pour une noble cause. Nous sommes des consommateurs outre-frontière qui croient qu'une meilleure productivité nationale augmentera la valeur de notre huard. Munis d'une vision convaincante, d'un scénario simple, d'un but clair et de récompenses visibles, nous ne pouvons que gagner.

Négothèque

Une base de données consultable sur les relations du travail, qui a été conçue et est tenue à jour par la Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada. Elle fournit des renseignements à jour sur les aspects importants des négociations collectives au Canada grâce :

- à des rapports sur les règlements comprenant l'essentiel des changements importants quant aux avantages sociaux, y compris les rajustements salariaux des conventions collectives signées récemment;
- à l'accès au texte intégral des conventions collectives; et
- à des recherches de données personnalisées.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117
Site Internet : http://drhc.gc.ca/travail/nego

COMMENT ÉVALUER ET CONTRÔLER L'EFFICACITÉ DE LA GESTION DES RESSOURCES EN CONTEXTE DE TRAVAIL?

Adnane Belout
École de relations industrielles
Université de Montréal

Analyse et synthèse

Durant cette dernière décennie, au moment où le repositionnement stratégique de la gestion des ressources humaines impose de nouveaux défis pour les organisations, l'évaluation et le contrôle de l'administration du personnel deviennent des préoccupations majeures dans le monde du travail. Dans ce sens, le défi premier du gestionnaire consiste à mesurer l'efficacité de la direction ou de la fonction de gestion des ressources humaines. Il s'agit d'établir un diagnostic de l'état de santé de la gestion des ressources humaines tout en identifiant les forces et les faiblesses des politiques et programmes en vigueur. Pourtant, en dépit d'un intérêt croissant des praticiens pour l'évaluation de la gestion, les gestionnaires se heurtent à des obstacles de fond lors du choix des méthodes et approches pratiques à utiliser. La difficulté d'opérationnaliser certaines techniques d'évaluation, de quantifier certains aspects humains, d'interpréter les données et de maîtriser les outils de mesure dissuade plusieurs responsables de recourir au contrôle de la gestion des ressources humaines.

Aujourd'hui, certaines études corroborent la faiblesse des pratiques de contrôle de la gestion des ressources humains. Ainsi, aux États-Unis d'Amérique, Tsui et Gomez-Mejia (1987) ont découvert que 57 % des cadres supérieurs avaient des pratiques informelles d'évaluation. Cashman et McElroy (1991) mentionnent que 29 % des organisations ciblées effectuent très rarement ou pas du tout des évaluations de leurs services des ressources humaines. De surcroît, sur un total de 74 organisations, 66 utilisent des méthodes qualitatives, souvent basées sur un jugement pur et simple. Au Canada, Murray et col. (1990), révélaient que 45 % des entreprises n'effectuaient aucun type d'évaluation. Parmi celles-ci, 82 % se contentent d'une évaluation qualitative, voire subjective.

Ces résultats sont d'autant plus cruciaux qu'ils sont liés à un manque de consensus sur une définition commune et cohérente de « l'efficacité » en gestion. Ce climat de discordance développe un foyer de connaissances peu intégré en matière d'évaluation et une réticence face à des pratiques plus formelles et plus rigoureuses. D'ailleurs, l'usage d'un jargon non standardisé par les experts témoigne de la divergence de leurs opinions et met en exergue l'état embryonnaire des connaissances en la matière. À titre indicatif, nous retiendrons les expressions suivantes qui réfèrent toutes au concept du contrôle de la gestion des ressources humaines : **la vérification, l'audit, l'évaluation ou le contrôle.**

repositionnement stratégique de la gestion des ressources humaines impose de nouveaux défis pour les organisations

Notons que même si certains experts adoptent une appellation spécifique pour mesurer l'efficacité de la gestion, ils utilisent souvent comme synonymes le contrôle et l'évaluation, la vérification et l'évaluation, l'audit et le contrôle. Ce constat renforce l'idée que les divergences entre les experts sont plutôt floues et que cette diversité dans le langage n'est pas toujours justifiée. En effet, le manque d'homogénéité apparaît aussi au niveau de la définition des étapes de l'évaluation. Dès lors, conjuguées aux obstacles précédemment mentionnés, les différences d'interprétation de l'efficacité de la gestion ont conditionné une vision bipolaire du contrôle de celle-ci. S'inspirant de différents modèles d'efficacité organisationnelle, les gestionnaires ont proposé des méthodes, soit quantitatives, soit qualitatives.

Cet article se propose de faire une synthèse des méthodes d'évaluation de la gestion des ressources humaines afin d'élucider le débat et de dissiper d'éventuelles confusions. Face aux interrogations sur la pertinence de certaines méthodes dans des contextes

particuliers et sur la validité des outils de mesure, nous tenterons d'apporter des éclaircissements et des appréciations sur les approches existantes.

S'inspirant de différents modèles d'efficacité organisationnelle, les gestionnaires ont proposé des méthodes, soit quantitatives, soit qualitatives.

Les méthodes qualitatives

Le point commun des méthodes dites « qualitatives » est qu'elles ne reposent sur aucune rigueur scientifique. Dans ce cadre d'étude, le gestionnaire est astreint à limiter partiellement ses analyses et leur portée, faute de mesures statistiques suffisantes (données non paramétriques). Les adeptes de ce type d'approche mentionnent avec force qu'il est souvent impossible de « quantifier » en gestion, d'où l'exigence de recourir à des mesures d'efficacité de cet ordre.

La vérification

La vérification est l'approche qualitative la plus populaire et la plus imprécise pour apprécier la gestion des ressources humaines. Son principal outil de mesure est la liste de vérification ou le guide de vérification qui existe sous plusieurs formes. La vérification tend à déterminer si les politiques et les procédures de gestion sont exécutées conformément aux plans. La vérification se fait à partir d'une liste de contrôle des différentes politiques et procédures. Selon Dolan et col. (1988, chapitre 18), la vérification repose sur une vision plutôt simpliste de l'évaluation. Cette approche dans sa forme la plus courante devient une échelle d'appréciation à deux catégories du type « oui-non », « présence-absence », « vrai-faux ». Suite à l'établissement d'une liste de critères, l'évaluateur doit noter ou pas l'existence d'une caractéristique.

Les tenants de l'école qualitative ont élaboré avec assiduité divers outils de collecte de données pour opérationnaliser cette approche dont les techniques d'utilisation peuvent varier des entrevues aux questionnaires. Diverrez (1962) a mis au point un questionnaire servant d'outil de diagnostic de gestion, à l'intention des chefs d'entreprise. Les questions proposées sont ouvertes avec des réponses succinctes (oui, non), traitent de thèmes relatifs à l'affectation du personnel, à la rémunération ou à la formation. Côté (1975, chapitre 7) a pour sa part introduit des listes de contrôle proches de celle de Diverrez, mais plus faciles d'utilisation. L'objectif de Côté était de recueillir l'information et de juger l'ensemble de la gestion selon trois catégories, à savoir l'acquisition, la conservation et le développement des ressources humaines.

Les avantages directs de cette approche sont la flexibilité, la facilité d'exécution et le faible coût d'opérationnalisation. Parmi les inconvénients majeurs, nous retiendrons la difficulté d'interpréter les résultats et de déterminer si la responsabilité d'atteindre les objectifs incombe aux ressources humaines. Cette approche souffre aussi d'une subjectivité liée à la méthode d'évaluation (biais conceptuels, formation de l'évaluateur). Certaines personnes lui reprochent enfin de mettre l'accent sur la fonction au détriment du service des ressources humaines (Petersen et Malone, 1975). Cette orientation restrictive réduit sans équivoque la flexibilité nécessaire aux rajustements des politiques des ressources humaines.

Les méthodes quantitatives

Parallèlement aux adeptes des méthodes qualitatives pour évaluer les services des ressources humaines, une école de pensée soutenue par d'imposants théoriciens (Cascio, 1991), prône des approches quantitatives pour mesurer l'efficacité de ces services.

1. La comptabilisation des ressources humaines

La comptabilisation est un courant fortement inspiré des notions comptables. Aujourd'hui, celui-ci perd de sa vitalité et s'affaiblit relativement aux autres tendances. Après des débuts marqués par des succès incontestables dans les années 60, cette approche a progressivement gagné le second plan dans le domaine de l'évaluation.

La comptabilisation des ressources humaines propose de considérer celles-ci au même titre que les ressources de l'organisation, principalement les ressources financières et matérielles. Mieux encore, elle les conçoit comme un « investissement » pour l'organisation. Une définition classique que nous avons retenue est celle de Brummet et col. (1968 : 20) qui décrit la comptabilisation comme :

[Traduction]
« Le processus d'identification, d'évaluation et de communication de l'information relative aux ressources humaines afin de permettre une gestion efficace au sein d'une entreprise ».

Ainsi, l'essentiel de cette méthode consiste en la prospection des ressources humaines comme actif des organisa tions selon les principes comptables. L'objectif est l'évaluation des membres du personnel en tant que ressources organisationnelles. À ce titre, l'adoption de cette méthode engendre des états financiers qui seront interprétés pour comparer les valeurs des ressources humaines calculées par rapport aux investissements entrepris par l'organisation. En bref, l'approche comptable donne naissance à deux grandes techniques qui attribuent une valeur économique aux individus opérant dans les organisations :

- l'actualisation des revenus futurs des ressources humaines,
- le calcul des coûts d'acquisition et de formation du personnel.

Dans le premier cas, la valeur de l'employé est déterminée par la valeur estimée de ses services (actuels et futurs) en se basant notamment sur des indicateurs clés tels les revenus futurs de l'organisation ou le salaire effectif de l'employé. Il est capital de mesurer les bénéfices reliés aux prestations et aux services rendus par les employés. Il s'agit en l'occurrence d'une vision d'évaluation basée sur les revenus (contrairement à l'optique du deuxième cas). La valeur des ressources humaines sera déduite de leurs résultats actuels et futurs. Pour ce faire, deux options sont plausibles :

(a) Une estimation des revenus de l'organisation est établie. Ces revenus futurs sont capitalisés selon des méthodes financières standards :

$V.A. = V.F. / (1+i)^n$ où :

V.A. = valeur actuelle;

V.F. = valeur future;

i = taux d'actualisation et

n = unité de temps (mois, années-personne).

Une fois les revenus actualisés, débute l'exercice le plus difficile consistant à affecter un pourcentage du total obtenu pour chaque ressource humaine. Ce faisant, l'appréciation de la valeur peut être arrêtée.

(b) Une évaluation ayant le salaire comme indicateur capital est établie. Dans ce cas, le salaire reflète bien la valeur de chaque ressource humaine. L'opération vise à actualiser les revenus des ressources humaines selon la formule de la valeur actuelle présentée ci-dessus.

Dans le deuxième cas, la valeur de l'employé est déterminée par les coûts de ses services. Ici, l'intérêt est polarisé sur l'investissement et l'évaluation de l'organisation. La mesure de la valeur des ressources humaines est donc fondée sur les dépenses (spécifiquement celles reliées à la formation et au recrutement).

En général, les adeptes de cette méthode se sont attaqués à la difficulté de quantifier l'évaluation de la gestion. Ils ont esquissé un tableau appréciable d'outils de mesure et tracé des pistes concrètes de réflexion. D'ailleurs, outre les axes d'évaluation retenus plus haut, Hermanson (1964) a proposé comme base de mesure le niveau relatif des profits de l'entreprise, Heckimian et Curtis (1967) ont opté pour les « coûts de renonciation » alors que Flamholtz (1972) a développé la notion de « coûts de remplacement » qui a fait couler beaucoup d'encre parmi les experts. Pourtant, en dépit de ces efforts louables, plusieurs voix se sont élevées contre cette méthode. Une des critiques principales focalise sur la méthodologie empruntée par les adeptes de cette approche. Les auteurs qui l'ont initiée auraient agi de façon sporadique, se préoccupant plus de formuler les moyens d'évaluation que de définir des concepts qui supportent leurs modèles.

2. L'analyse d'utilité

L'analyse d'utilité vise à traduire en termes monétaires les avantages et les inconvénients des pratiques de la gestion. La plupart des adeptes de cette méthode empruntent des concepts mathématiques pour asseoir leurs argumentations et méthodologies. À ses débuts, l'analyse d'utilité était centrée sur la sélection des ressources humaines. Cette méthode a aussi recours à des techniques comptables et financières pour mener à bien les analyses « coûts-bénéfices ». Les profits projetés sont calculés en assignant une valeur monétaire aux résultats prévus, reliés aux activités des ressources humaines. Pour appuyer nos commentaires, nous introduisons une brève synthèse centrée spécifiquement sur l'adoption de cette approche dans la sélection des ressources humaines où résident ses premières racines.

Le concept d'utilité dans le contexte de la sélection des ressources humaines

Dans la gestion de son processus de sélection, toute organisation tente de prendre la meilleure décision en minimisant les erreurs (erreurs de rejet, erreurs d'acceptation), et ce, au coût le plus bas possible. Le concept d'utilité est indissociable des erreurs éventuelles et des bonnes décisions. Pour concilier ces deux objectifs, il s'agit d'abord d'évaluer le degré de difficulté du poste (proportion des candidats qui donneraient un bon rendement même choisis au hasard). Dès lors, le responsable de l'évaluation dans le processus de sélection devra déterminer le degré de validité de son prédicteur (à savoir l'outil de prévision et de sélection utilisé). Le degré de validité correspond au nombre de bonnes décisions par rapport au nombre total des décisions, exprimé sous la forme d'un coefficient de corrélation. Plus ce rapport tend à augmenter, plus le nombre de bonnes décisions avec le prédicteur utilisé augmente. Les évaluateurs avancent l'hypothèse que le degré de validité des prédicteurs utilisés est sensiblement supérieur au degré de difficulté du poste. Ainsi, l'utilité du mécanisme de sélection ne pourra qu'être renforcée et légitimée.

D'autre part, le ratio de sélection (nombre de postes à combler divisé par le nombre total de candidats, multiplié par 100) influe aussi sur l'évaluation finale de l'utilité. Plus ce rapport diminue, plus le processus de sélection s'améliore. Enfin, la notion de coût dans le concept d'utilité doit être considérée pour asseoir la charpente des décisions finales. Ainsi, entre en ligne de compte le rapport coûts-bénéfices, fruit des décisions prises en sélection. Il est capital de comparer les bénéfices découlant de décisions efficaces de sélection par rapport aux coûts engendrés. Nous posons ainsi les fondements de l'équation d'utilité qui comprend les coûts et les bénéfices.

3. Les indicateurs statistiques

Cette approche quantitative par définition puise ses sources dans des mesures purement statistiques pour évaluer les résultats en gestion des ressources humaines. Glueck (1978) la cite comme une des méthodes les plus appréciées et les plus utilisées. Sa popularité chez les praticiens semble s'expliquer principalement par son côté concret et par sa précision. De surcroît, elle a l'avantage d'être facilement discernable (même au niveau conceptuel) des autres approches. Son aspect purement quantitatif lui confère une identité spécifique au sein de l'éventail des méthodes d'évaluation.

Afin de classer les indicateurs, nous faisons appel aux catégories établies par Bélanger et col. (1988, chapitre 17) dont l'avantage relatif est de respecter les grands ensembles d'indicateurs mentionnés dans la documentation. Au regard du grand nombre de sujets que ces indicateurs peuvent concerner (selon Seybold 600 sujets différents,1964), nous nous bornerons ici à une brève synthèse de cette classification en y retenant les aspects quantitatifs **selon deux catégories** :

- **Les indicateurs relatifs à la productivité des ressources humaines**, selon le rendement obtenu d'une ressource durant une période de temps donnée. Ces indicateurs sont souvent définis par un rapport d'intrants et d'extrants. Ils sont reliés à des phénomènes cruciaux pour la gestion des ressources humaines, tels le taux de roulement (taux de fréquence et taux de gravité), le taux d'absentéisme au travail, le nombre de griefs, le nombre d'accidents au travail et le temps supplémentaire (Dolan et col., 2001).
- **Les indicateurs ayant trait aux aspects qualitatifs des produits et services** des organisations que le responsable des ressources humaines exploitera face à sa problématique. Nous dénoterons, entre autres, les taux de rejet, les taux de retours, les taux de qualité et les taux de déclassement. Les avantages des indicateurs statistiques se résument à leur côté pratique, leur facilité de manipulation, de stockage et d'application. Généralement, ces indices sont très utiles pour mesurer l'efficacité de la gestion des ressources humaines. La principale faiblesse de cette tendance à quantifier est l'interprétation des résultats. À titre d'exemple, Tsui (1984 : 184) écrit :

  [Traduction] :
  « La rotation, l'absentéisme, la satisfaction professionnelle et la santé constituent des mesures explicites qui peuvent être quantifiées. Cependant, il est difficile de retracer les circonstances à l'origine de ces résultats ».

Cette citation traduit parfaitement la limitation des indicateurs statistiques qui doivent toujours être pris avec un certain recul afin d'apprécier sans erreurs leurs significations réelles, le poids de leurs impacts positifs ou négatifs et les vraies causes des phénomènes mesurés. Finalement, un dernier inconvénient plus difficilement perceptible : la prolifération

des indicateurs statistiques. Vu la croissance non intégrée des listes des indices statistiques, les évaluateurs seront indubitablement confrontés au problème du choix des outils d'interprétation.

4. La méthode du budget

Cette approche ressemble beaucoup plus à une technique financière de contrôle des dépenses et des coûts qu'à une approche authentique d'évaluation de la gestion. La méthode du budget évalue les tâches de la gestion des ressources humaines en se basant sur leur pourcentage ou leur poids dans le budget de l'organisation ainsi que sur les coûts monétaires relatifs à chaque tâche pour chaque employé. Cette technique a comme principal avantage de permettre une bonne maîtrise des dépenses budgétaires mais présente toutefois un inconvénient majeur, celui de ne pas refléter réellement l'efficacité du service des ressources humaines. Plusieurs facteurs, dont la politique budgétaire propre aux organisations, leur taille, le secteur d'activité, faussent immodérément les résultats d'évaluation.

5. L'approche des constituantes multiples (ou approche client)

Combinant les aspects quantitatifs et qualitatifs, l'approche des constituantes multiples mesure l'efficacité des services selon le niveau de satisfaction des clients (Tsui,1987). Inspirée d'une conception originale de l'efficacité qui veut qu'une organisation soit jugée d'après différents acteurs ayant des intérêts communs ou des relations de travail, cette approche suscite l'intérêt de plusieurs auteurs (Belout et Dolan, 1996).

En effet, au moment où la qualité totale devient un objectif crucial pour les organisations, cette conception des services des ressources humaines en tant que fournisseurs internes de prestations s'impose comme une innovation dans les modes d'évaluation de l'efficacité de la gestion. L'orientation client puise ses fondements conceptuels dans une volonté délibérée de servir le client et de lui reconnaître le droit de poser un diagnostic et un jugement formel sur les prestations de ses fournisseurs.

Les avantages et inconvénients de l'approche des constituantes multiples selon Ulrich (1989 : 304)

Domaines	Rôles des ressources humaines
Concepts	• Les rôles dépendent de la perception des clients.
Hypothèse	• Les ressources humaines constituent une fonction de services destinés aux clients; l'efficacité dépend de la capacité de répondre aux besoins des clients.
Processus	• identifier les principaux intervenants; • élaborer les questions relatives à l'évaluation; • recueillir/analyser les données; • fournir une rétroaction à tous les intéressés.
Points forts	• comporter des représentants de différents groupes; • créer une responsabilité conjointe pour les ressources humaines; • mettre l'accent sur les rôles des ressources humaines.
Points faibles	• non liés aux résultats du rendement; • non liés directement aux dépenses des ressources humaines; • exige temps et ressources; • agir selon les procédures sans pour autant agir comme il se doit.

Dans cette optique, les clients sont définis comme des constituantes (internes ou externes) qui exercent une emprise sur le service des ressources humaines ou qui entretiennent une relation de travail avec celui-ci. On peut identifier à l'interne, les directeurs, les cadres intermédiaires, les employés, le Conseil d'administration, etc.; à l'externe, des intervenants tels que l'état, les syndicats, les groupes de pression et les bureaux d'avocats qui sont aussi des clients potentiels. Plus une organisation satisfera ces acteurs, plus elle sera efficace. Le service doit donc chercher à combler les différents besoins de ses clients par des stratégies de gestion appropriées (Belout et Dolan, 1993) . Étant donné l'état actuel des connaissances sur cette approche innovatrice, il est difficile de porter des appréciations sur sa validité et sa précision. Certains auteurs ont tenté cependant de dégager quelques avantages et inconvénients de cette approche client sur la base d'études empiriques recensées. Le tableau résume les appréciations d'Ulrich (1989) sur la question.

Généralement, les points forts reconnus de cette approche client sont le niveau élevé de son acceptation par les gestionnaires, sa flexibilité, son coût de sondage relativement bas, sa contribution à la clarification des responsabilités du service des ressources humaines et sa capacité d'adaptation à plusieurs contextes. Par contre, au niveau expérimental, cette méthode reste pauvre. Certaines voix s'élèvent, mettant de l'avant la difficulté opérationnelle d'identifier les clients les plus importants, les incompatibilités au niveau des attentes des clients et l'excès éventuel de subjectivité. Certains chercheurs estiment même que cette approche traite l'efficacité organisationnelle comme un processus socio-politique, d'où sa complexité à être opérationnalisée.

Conclusion

Nous nous sommes efforcés dans cet article de lever le voile sur les principales méthodes d'évaluation et de contrôle de la gestion des ressources humaines afin d'encourager le développement d'un foyer de connaissances plus cohérent et plus intégré. Ce faisant, nous avons voulu adresser aux praticiens, soucieux d'un contrôle rigoureux de la gestion des ressources humaines, un message sur les principaux avantages et inconvénients des méthodes disponibles. Notre objectif était aussi, sur la base de nos appréciations, de tracer quelques pistes de réflexion susceptibles d'éclairer les gestionnaires dans le choix des approches en fonction des besoins organisationnels. Il est impératif de noter que toutes ces approches d'évaluation présentent des points forts et des faiblesses. N'étant pas exclusives les unes par rapport aux autres, plusieurs experts recommandent aujourd'hui la combinaison des approches quantitatives et qualitatives pour optimiser l'évaluation de la gestion des ressources humaines.

Face à l'urgence d'intégrer les approches quantitatives et qualitatives, les futures recherches devraient tenter d'éclairer davantage ce débat en mettant en relief les liens entre les méthodes d'évaluation et leur objet d'analyse. L'objet d'analyse représente la cible à évaluer (l'évalué). Il existe trois objets reconnus par les théoriciens, à savoir, la fonction de gestion, le service et les pratiques de gestion des ressources humaines. Dépendant de l'objet à évaluer, il s'agira d'identifier les catégories de critères d'évaluation les plus appropriées (issues des approches présentées) et ensuite, d'arrêter une pondération (quantitative versus qualitative) en fonction des besoins. Ce processus nécessite irréfutablement une synthèse exhaustive sur les méthodes d'évaluation et les objets évalués ainsi que des études empiriques additionnelles sur la mesure de l'efficacité de la gestion des ressources humaines.

plusieurs experts recommandent aujourd'hui la combinaison des approches quantitatives et qualitatives pour optimiser l'évaluation de la gestion des ressources humaines.

Bibliographie

BÉLANGER, L. et al. *Gestion stratégique des ressources humaines*, Gaétan MORIN Éd., 1988.

BELOUT, A. et S. DOLAN. L'évaluation des services des ressources humaines par leurs propres clients : L'approche des constituantes multiples, *Info-ressources humaines*, 1993, vol. 17, no 4, pp. 9-11, p. 29.

BELOUT, A. et S.L. DOLAN. L'Évaluation des directions des ressources humaines dans le secteur public québécois par l'approche Multiple Constituency, *Relations industrielles - Industrial Relations*, vol. 51, nº 4, 1996, pp. 726-754.

BRUMMET, R.I., W.C. PYLE et E.G. FLAMHOLTZ. « Human Ressource Measurement : A Challenge for Accountants », The Accounting Review, avril 1968, pp. 217-224.

CASCIO, W.F. Costing Human Resources: *The Financial Impact of Behavior in Organizations*, 2e édit., Kent Publishing, Boston, 1991.

CASCIO, W.F., J.W. Thacker et R. Biais. La gestion des ressources humaines, Chenemière-McGraw-Hill, 1999.

CASHMAN, .M. et J.C. Mc-Elroy. « Evaluating the HR Function », *HR Magazine*, janvier 1991, pp. 70-73.

CÔTÉ, Marcel. *La gestion des ressources humaines*, ch. 7, Montréal, Guérin, 1975, pp. 214-240.

CRONBACH,L.J.et G. Gleser. *Psychological Tests and Personnel Decisions*, Urbana, University of Illinois Press, 1965.

DAHL, H.L. « Human Resource Cost and Benefit Analysis: New Power for Human Resource Approach », *Human Resource Planning*, 1988, vol. 1 (2), pp. 69-77.

DESSLER, G. et A. Turner. *Human Resources Management in Canada*, Prentice Hall, 1992.

DIVERREZ, P. *Politique et Technique de Direction*, Entreprise moderne d'Édition,1962, pp. 273-291.

DOLAN, S.L., et al. (2001). *La gestion des ressources humaines*, ERPI, (2e éd.), sous presse.

DOLAN S.L., R. Schuler et L. Chrétien. *La gestion des ressources humaines*, éd. Reynald Goulet Inc., Montréal, 1988.

FLAMHOLTZ, E.G. « Toward a Theory of Human Resource Value in Formal Organizations », *The Accounting Review*, 1972, pp. 666-678.

GLUECK, W.F. Personnel: *A Diagnostic Approach*, Chapitre 21, « Evaluation of the Personnel Function and Personnel's Future », Business Publications Inc., 1978, pp. 731-757.

HECKIMIAN, J.S. et H.J. Curtis. « Put People on your Balance Sheet », *Harvard Business Review*, janvier-février 1967, pp. 105-113.

HERMANSON, R.H. « Accounting for Human Assets », Michigan State University, Business and Economic Research Office, Graduate School of Business Administration, *Working Paper No. 14*, 1964.

HUNTER, J.E. et F. Schmidt. « Quantifying the Effects of Psychological Interventions on Employee Job Performance and Workforce Productivity », *American Psychologist*, vol. 38, 1983, pp. 473-478.

MURRAY, V.D., D. Whitehead et W. Blake. « Managing the HR Function »,The Prentice Hall Survey, *Human Resources Management in Canada*, 1990.

PETERSEN, D.T.et R.L. Malone. « The Personnel Effectiveness GRID : A New Tool for Estimating Personnel Departement Systems », *Human Resource Management*, vol. 14, 1975, pp. 10-21.

SEYBOLD, G. « Personnel Audit and Reports to Top Management », Studies in Personnel Policy, N.Y., National Industrial Conference Board, 1964.

TSUI, A. « Personnel Department Effectiveness: A Tripartite Approach », *Industrial Relations*, vol. 23, no 2, 1984, pp. 184-197.

TSUI, A., L.R. Gomez-Mejia. « Evaluating the Human Resource Effectiveness », dans L. DYER (éd.), *Human Resource Involving Roles*, vol. 1, Washington D.C., 1987, pp. 187-227.

ULRICH, D. « Assessing Human Resource Effectiveness: Stakeholder and Relationship Approaches », *Human Resource Planning*, vol. 12, no 4, 1989.

LA DIRECTION DE L'INFORMATION SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL

Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Saviez-vous que... Venez visiter notre site Internet

Votre lien à la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail est
http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca

Disponibles maintenant :

- Tendances récentes, communiqués, données sur les relations industrielles et la négociation collective.
- Produits et services d'information :
  - échantillons de nos produits;
  - accès au plus récent exemplaire trimestriel du *Bulletin des règlements salariaux*;
  - accès à la liste des articles et études de cas publiés dans la *Gazette du travail*;
  - calendrier des *principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation*;
  - accès à une base de données sur les organisations de travailleurs et travailleuses au Canada.
- Demande d'information et abonnement à nos produits par accès direct.

TENDANCES DE L'INNOVATION DANS LES SYNDICATS AU CANADA : FAITS SAILLANTS PRÉLIMINAIRES DE L'ENQUÊTE 2000-2001 DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA SUR LES INNOVATIONS ET LES CHANGEMENTS DANS LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Pradeep Kumar
École de relations industrielles
Queen's University
et
Gregor Murray
Département des relations industrielles
Université Laval

Durant l'hiver et le printemps 2000-2001, nous avons, en collaboration avec un large éventail d'organisations syndicales, réalisé une enquête sur les innovations et les changements mis en place au sein de ces organisations au Canada. Cette enquête, menée au nom de la Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada, a ciblé 205 syndicats nationaux et internationaux comprenant 500 membres ou plus, à l'exception des syndicats locaux indépendants, soit un peu plus de 3,8 millions d'employés syndiqués. Grâce au vif intérêt des syndicats qui se sont montrés très coopératifs, nous avons obtenu un taux de réponse très élevé : 120 syndicats nationaux (58,5 % de l'échantillon) représentant un peu moins de trois millions d'employés (76,5 % de la population ciblée) ont participé à l'enquête.

La majorité des personnes interrogées étaient des officiers ou des cadres supérieurs d'un syndicat national ou provincial, tels que les syndicats d'enseignants ou d'infirmières au niveau provincial ou les syndicats couvrant plusieurs secteurs d'activité et les syndicats de la construction au niveau national. Les répondants nous ont renseignés sur les tendances, l'environnement et les priorités des négociations au sein de leur propre organisation. Dans les prochains numéros de la Gazette du Travail, nous dresserons un portrait de certaines des grandes tendances de la négociation et de l'environnement qui se sont dégagées de cette enquête. Dans ce numéro, nous commencerons par donner un aperçu de la répartition de différentes pratiques et technologies novatrices.

L'une des questions clés consistait à déterminer l'ampleur des changements mis en place par les syndicats au Canada dans différents domaines d'activité au cours des trois années précédant l'enquête (voir le graphique A). Interrogés au sujet de différents facteurs ayant eu des répercussions au sein de leur organisation, les répondants syndicaux ont apporté des réponses qui ont principalement touché trois grands domaines de changement : l'implication des membres, l'action politique et le recrutement et/ou les initiatives en milieu de travail. En d'autres termes, les syndicats signalant des changements dans l'un de ces domaines mentionnaient très souvent une évolution au niveau de plusieurs indicateurs de ce type de changement.

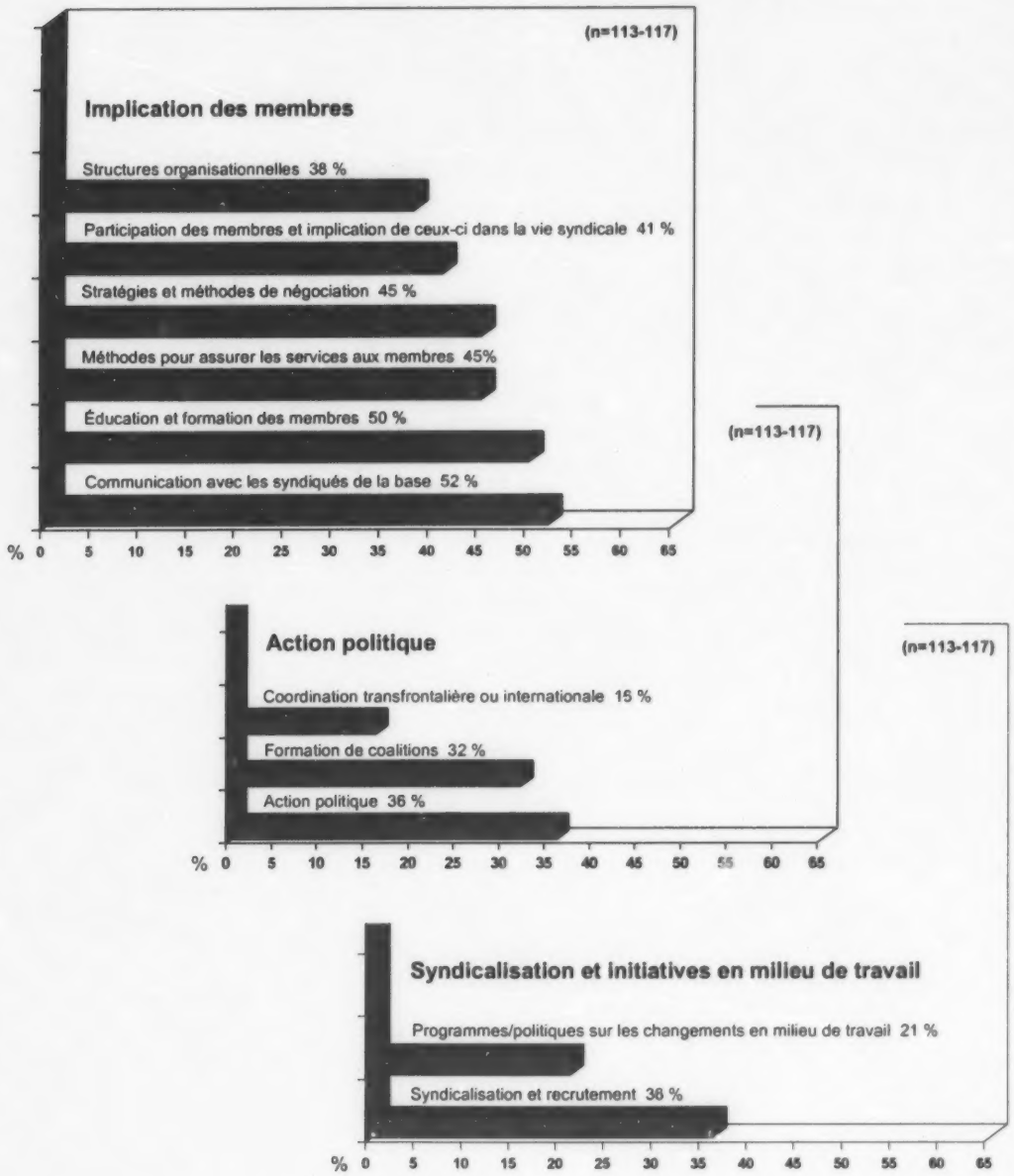
Il ne fait aucun doute que les relations entre les syndicats au Canada et leurs membres connaissent actuellement des changements importants. Les résultats d'analyses multivariables révèlent que les syndicats ayant bénéficié d'un bon environnement et d'un nombre accru de personnel à temps plein enregistrent les changements les plus significatifs dans les différents domaines de changement nécessitant l'**implication des membres**. Autrement dit, dans les relations avec leurs membres, les changements sont davantage dictés par un environnement favorable et une augmentation des ressources que par l'adversité.

Les changements s'avèrent moins nombreux dans le domaine de l'**action politique**. Les syndicats faisant état de tels changements sont les syndicats du secteur privé et les syndicats à orientation sociale, c'est-à-dire ceux qui favorisent des coalitions avec des groupes communautaires, entreprennent des actions politiques visant à changer les politiques publiques et s'assurent surtout que leurs membres comprennent bien leurs politiques et leurs pratiques.

Finalement, les syndicats qui réalisent des changements dans le domaine du **recrutement et des initiatives en milieu de travail** sont ceux qui entretiennent des relations coopératives avec les employeurs (impliqués dans des dialogues au sujet

Graphique A

Ampleur des changements dans les différents domaines d'activité des syndicats (Pourcentage des syndicats rapportant un très haut ou haut degré de changement au cours des trois dernières années)



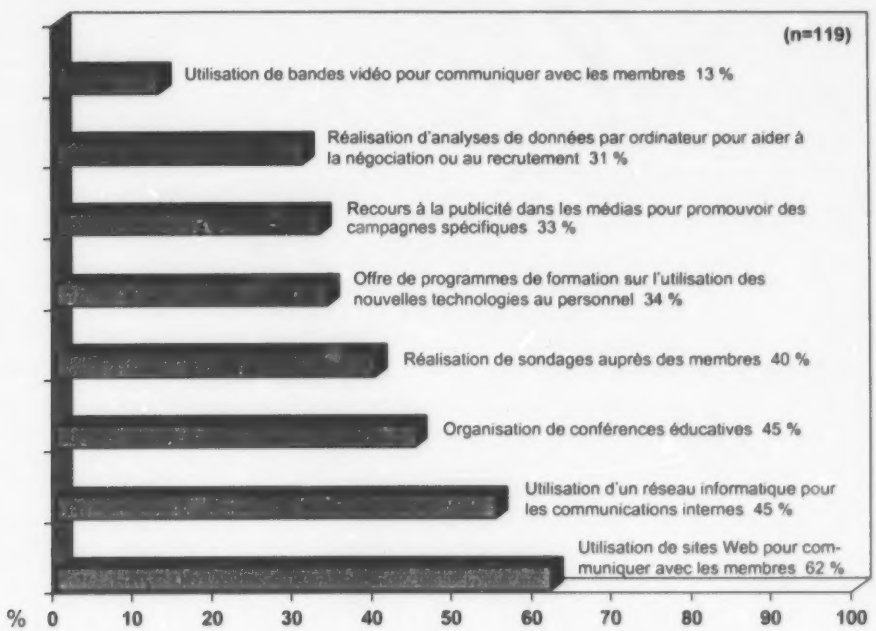
de la modernisation des milieux de travail et des investissements, des fonds de placement des employés et siégeant au sein de comités bipartites et tripartites en dehors du milieu de travail) et/ou qui se caractérisent par une orientation sociale.

Vu l'importance croissante des **nouvelles technologies de l'information et des communications**, une autre question clé consistait à déterminer d'une part, la fréquence d'utilisation de ces nouveaux outils et d'autre part, les types d'organisations syndicales qui y ont le plus souvent recours.

Au Canada, les syndicats se servent de plus en plus souvent des nouvelles technologies et de diverses techniques pour communiquer avec leurs membres (voir le graphique B); en témoigne l'utilisation des sites Web et des réseaux de communication internes. En effet, moins de 10 % des syndicats ont indiqué qu'ils n'utilisaient pas un site Web et/ou un réseau informatique pour communiquer avec leurs membres et assurer la liaison entre les officiers, les permanents et les militants. Quels sont les syndicats qui ont le plus fréquemment recours à ces nouvelles technologies et techniques? Les résultats d'analyses multivariables révèlent que les syndicats ayant un plus grand nombre d'adhérents, ceux du secteur public, ceux ayant signalé une augmentation de leurs ressources durant les trois années précédentes, les syndicats à orientation sociale et ceux qui offrent des services décentralisés ont réalisé les innovations les plus importantes dans le domaine des nouvelles technologies et des autres techniques de communication.

Graphique B

Les nouvelles technologies et techniques
(Pourcentage des syndicats rapportant un recours systématique ou très fréquent)



CONFÉRENCE TRIPARTITE SUR LA VIOLENCE EN TANT QUE RISQUE EN MILIEU DE TRAVAIL, MONTRÉAL, QUÉBEC, DU 29 AU 30 NOVEMBRE 2001

Kim Oliver
Politique stratégique et partenariats
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

---

La violence, qu'elle soit psychologique ou physique, peut transformer les milieux de travail en des lieux hostiles et dangereux. En Amérique du Nord, on constate de plus en plus que la violence touche tous les secteurs d'activité et plusieurs professions.

Comment pouvons-nous déceler le potentiel de violence?

Quels sont les facteurs de risque?

Entre-temps, pendant que nous cherchons des réponses à ces grandes questions, les conséquences et les coûts rattachés à la violence en milieu de travail nous obligent à faire face à un certain nombre de préoccupations pratiques et immédiates. Comment pouvons-nous résoudre efficacement le problème de la violence en milieu de travail?

Que pouvons-nous faire pour aider les victimes?

Et surtout, peut-on prévenir cette violence?

Les 29 et 30 novembre 2001, des experts du Canada, du Mexique et des États-Unis se réuniront à l'Hôtel Fairmont Reine Elizabeth, à Montréal pour une *Conférence sur la violence en tant que risque en milieu de travail* afin de discuter de ce phénomène. Cette réunion tripartite sera organisée dans le cadre du Programme de travail coopératif de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail. Sous le patronage conjoint de la Direction générale du travail de Développement des ressources humaines Canada et du ministère du Travail du Québec, et organisée en collaboration avec les ministères du Travail du Mexique et des États-Unis, cette conférence vise à donner aux participants des solutions pratiques relativement à la violence en milieu de travail en facilitant l'échange de renseignements utiles et en soulignant les meilleures méthodes et pratiques de prévention.

Le programme de la Conférence, élaboré sous les conseils d'un comité organisateur tripartite et de coordination trinationale, permettra une participation active de l'auditoire. Des études de cas, des sessions avec des experts et des discussions de groupes formés de représentants des syndicats, du monde des affaires, du gouvernement et du milieu universitaire orienteront les participants dans l'analyse des aspects suivants :

- la nature et l'étendue du problème dans chaque pays d'Amérique du Nord;
- les coûts et les conséquences de la violence en milieu de travail sur les individus, les compagnies et les sociétés;
- les facteurs de risque conduisant à la violence d'ordre psychologique et physique;
- pourquoi certaines professions sont plus exposées à la violence;
- la façon dont les dommages physiques et psychologiques causés par la violence au travail sont traités selon les différents régimes d'indemnisation et d'assurance;

- les différentes formes d'aide offertes aux victimes de violence, aux témoins et aux agresseurs;
- les politiques et solutions fructueuses adoptées par divers paliers de gouvernement et organisations pour faire face à la violence en milieu de travail et la prévenir;
- un programme visant la recherche et la prévention ultérieures.

Pour de plus amples renseignements
concernant la Conférence, veuillez contacter :

Sahadia Etienne au (819) 953-0244 ou
Sahadia.Etienne@hrdc-drhc.gc.ca
avant le 12 octobre 2001

XII Conférence interaméricaine des ministres du Travail
XII Inter-American Conference of Ministers of Labour
XII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo
XII Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho

LA XII CONFÉRENCE INTERAMÉRICAINE DES MINISTRES DU TRAVAIL

Jennifer Jenkins
Communications, Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Depuis 1963, les ministres du Travail des Amériques se réunissent environ tous les trois ans lors de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail. Instituée par l'Organisation des États américains, la Conférence est une tribune favorisant les échanges et la collaboration sur d'importantes questions relatives au travail. Du 17 au 19 octobre 2001, le Canada accueillera la XII Conférence interaméricaine des ministres du Travail. Ainsi, les ministres du Travail de 34 gouvernements démocratiquement élus se réuniront à Ottawa et on s'attend à la participation de plus de 350 participants venant des pays membres de l'Organisation des États américains, entre autres des hauts fonctionnaires d'organisations internationales, des représentants syndicaux et du milieu des affaires ainsi que des observateurs délégués par de nombreux pays et des organisations privées.

Le Canada et les Amériques

Depuis qu'il a adhéré officiellement à l'Organisation, en 1990, le Canada s'efforce de resserrer les liens avec les autres pays des Amériques et joue un rôle de plus en plus actif dans de multiples dossiers touchant le continent. Le partage des connaissances entre les pays des Amériques contribue pour beaucoup à notre croissance économique. Toutefois, au Canada, on estime que les activités économiques doivent être appuyées par des valeurs sociales communes, notamment en ce qui concerne les droits fondamentaux des travailleurs. Cette conférence permettra au Canada de promouvoir les normes fondamentales du travail dans tous les pays des Amériques.

Les principales questions de la XII Conférence interaméricaine des ministres du Travail

La Conférence sera l'occasion de pousser plus avant la discussion sur les questions liées au travail abordées en avril dernier à l'occasion du Sommet des Amériques par les dirigeants et chefs d'état, Sommet au cours duquel ces derniers ont renouvelé leur engagement envers l'intégration des Amériques et la responsabilité nationale de la collectivité en vue d'améliorer le bien-être et la sécurité économique de leurs citoyens. Une partie de cet engagement envers l'avancement économique et social comprend des discussions sur la dimension du travail de la future intégration économique de même que la promotion des droits fondamentaux des travailleurs, ou des normes fondamentales du travail, tels que définis par l'Organisation internationale du Travail. En outre, les

ministres poursuivront leurs discussions sur les dimensions sociales et du travail de la mondialisation et de la modernisation des ministères du Travail.

L'Organisation internationale du Travail

Le rôle de l'Organisation internationale du Travail est de promouvoir les droits et le bien-être des travailleurs. Elle appuie les normes fondamentales du travail énoncées dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Le Canada profitera de la Conférence pour encourager l'intensification de la coopération entre les pays membres de l'Organization of American States, de l'Organisation internationale du Travail et les principales institutions internationales.

Préparatifs de la XII Conférence interaméricaine des ministres du Travail

En prévision de la Conférence, la ministre du Travail du Canada, l'honorable Claudette Bradshaw, a consulté ses homologues des Amériques, les organisations nationales et internationales de travailleurs, ainsi que des employeurs, des groupes sociaux et d'autres intervenants au sujet du programme de la Conférence. En juillet dernier, les pays membres, de concert avec des représentants d'employeurs, d'organisations nationales de travailleurs et d'importants organismes internationaux, se sont rencontrés à Miami afin de discuter du programme de la Conférence, du projet de déclaration et du plan d'action.

Le Canada et la coopération dans le domaine du travail

Les Canadiens et Canadiennes ont à cœur la protection des droits fondamentaux des travailleurs, les meilleures conditions de travail et l'amélioration des niveaux de vie d'un bout à l'autre des Amériques. Le Canada s'emploie à atteindre ces objectifs en participant à l'Organisation internationale du Travail, de même que par l'entremise d'accords multilatéraux et bilatéraux de coopération dans le domaine du travail. En effet, le Canada a signé des accords de libre-échange avec les États-Unis, le Mexique, le Chili et le Costa Rica.

Les tâches à accomplir et les défis à relever

La mondialisation nous montre que les questions relatives au travail ne sont pas délimitées par les frontières nationales. Au contraire, les défis à relever nécessitent de plus en plus d'interventions à l'échelle internationale. Comme l'ont mis en lumière les déclarations de la précédente conférence, les pays des Amériques ont en commun de nombreuses valeurs et peuvent montrer que la mondialisation peut contribuer à améliorer les conditions de vie de tous les citoyens. Mais cette amélioration ne sera rendu possible que lorsque les forces des progrès économiques et sociaux travailleront en harmonie. Et comme ce genre d'amélioration ne survient pas sans efforts, des événements comme la Conférence interaméricaine des ministres du Travail sont nécessaires.

Les prochaines étapes

La ministre du Travail du Canada, assurera la présidence de la Conférence interaméricaine des ministres du Travail jusqu'à la prochaine conférence en 2004. Par conséquent, la Ministre sera chargée de convoquer les réunions et les discussions afin de veiller à la mise en œuvre du plan d'action découlant de la Conférence.

SOYEZ PRUDENTS AU TRAVAIL : AYEZ RECOURS AUX STRATÉGIES DE PRÉVENTION DES INCENDIES

Marcia Blaschke
Communications, Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

PRÉVENTION DES INCENDIES DU CANADA
Travailler avec les secteurs privé et public afin de promouvoir la sécurité-incendie par l'éducation

FIRE PREVENTION CANADA
Working with the public and private sectors to achieve fire safety through education

Semaine de prévention des incendies, du 7 au 13 octobre 2001

Chaque année, les incendies involontaires dans les lieux de travail causent des blessures, la perte de moyens de subsistance et la mort de milliers de Canadiens et de Canadiennes. De plus, les incendies dans les lieux de travail entraînent des pertes matérielles totalisant des millions de dollars pour les entreprises. Souvent, ces sommes ne sont pas récupérables. En fait, 45 % des entreprises ne reprennent pas leurs activités à la suite d'un incendie. Toutefois, de telles pertes sont évitables si l'on applique les méthodes de prévention de base et les préparatifs d'urgence. La plupart des incendies involontaires dans les lieux de travail sont causés par la négligence d'un employé, de l'employeur, ou des deux. Il est vrai que les accidents sont imprévisibles mais, les incendies eux, peuvent être évités grâce à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un programme efficace de prévention.

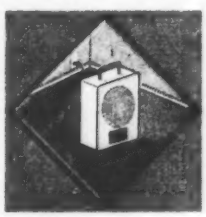
1er but

Sécurité dans la cuisine

Chaque année, le Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada collabore avec Prévention des incendies du Canada pendant la Semaine de prévention des incendies afin de sensibiliser la population à l'égard de la sécurité-incendie dans le but de réduire le nombre de décès, de blessures et de pertes matérielles imputables aux incendies. Depuis 1923, le Canada et les États-Unis commémorent ensemble le Grand incendie de Chicago, qui avait fait 300 morts et détruit 18 000 édifices le 9 octobre 1871.

La Semaine de prévention des incendies se déroule du 7 au 13 octobre 2001. Le thème de cette année, « ***Remplissez les buts et faites échec au feu*** », associe un sport d'été très populaire à des conseils en matière de sécurité. Durant la campagne, on utilisera le langage du base-ball pour communiquer de façon astucieuse les messages visant à promouvoir la sécurité. Cette semaine est consacrée à la promotion des initiatives de prévention des incendies pour sauver vies et biens matériels.

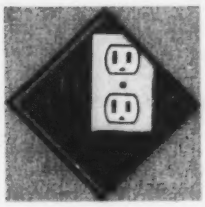
Tout comme au base-ball, la prévention des incendies nécessite l'élaboration d'une stratégie de travail en équipe afin d'atteindre un but commun. Dans la campagne de promotion de cette année, on se sert d'un terrain de base-ball pour rappeler les points à surveiller afin de prévenir les incendies au travail. Chaque but représente une des trois principales causes d'incendie : la cuisine, le chauffage et le matériel électrique. Le marbre nous rappelle qu'il faut bien vérifier les avertisseurs d'incendie, d'élaborer un plan d'évacuation et de le mettre à l'essai. Comme pour une



2ième but

Sécurité en matière de chauffage

joute de base-ball, l'objectif de prévention des incendies est de gagner, ce qui signifie que tous doivent rester vigilants et conscients des dangers d'incendie pour sauver des vies, des biens et les moyens de subsistance des propriétaires et des employés.



3ième but

Sécurité en électricité

Le Programme du travail encourage la conformité aux normes nationales et internationales en matière de prévention et de protection contre les incendies. Son mandat consiste à s'occuper des personnes et des propriétés visées par la législation fédérale. Toutefois, protéger toute la population canadienne des conséquences d'un incendie est une responsabilité partagée par tous les paliers de gouvernement et par tous les Canadiens et Canadiennes.

À l'occasion de la Semaine de prévention des incendies, la ministre du Travail et les employés du Programme du travail rendent hommage aux pompiers qui ont péri lors des événements tragiques survenus le 11 septembre dernier aux États-Unis, et expriment leurs plus sincères condoléances aux familles éprouvées.

CERTAINS CHANGEMENTS RÉCENTS À LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA

Projets de loi et textes réglementaires adoptés

Michel Gauvin et Charles Philippe Rochon
Politique stratégique et Affaires internationales du travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Colombie-Britannique: *Loi de 2001 modifiant diverses lois (Miscellaneous Statutes Amendment Act, 2001)*; projet de loi 11 sanctionné le 16 août 2001

Parmi d'autres changements législatifs, ce projet de loi omnibus présenté par le nouveau gouvernement de la Colombie-Britannique a abrogé la *Loi de 2001 modifiant le Code des droits de la personne (Human Rights Code Amendment Act, 2001* – Bill 17*)* qui modifiait les dispositions sur l'équité salariale et devait entrer en vigueur le 1er juin 2002. (Pour plus de renseignements sur le projet de loi 17, voir le numéro d'été 2001 de la *Gazette du travail.*)

Ontario: *Loi de 2001 sur la négociation collective dans les services d'ambulance*; le projet de loi 58 sanctionné le 29 juin 2001

Le 1er janvier 2001, le gouvernement de l'Ontario a transféré aux municipalités la responsabilité des services d'ambulance terrestres. Il en résulte que la majorité des travailleurs de services d'ambulance sont désormais visés par la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, qui ne contient pas de dispositions sur les services essentiels.

Dans les cas où la *Loi de 1995 sur les relations de travail* régit les négociations collectives entre les parties, la *Loi de 2001 sur la négociation collective dans les services d'ambulance* s'applique également aux employeurs des préposés aux services d'ambulance et aux associations patronales qui les représentent, aux employés faisant partie d'une unité de négociation qui comprend ces préposés aux services d'ambulance et aux syndicats et conseils de syndicats agissant à titre d'agents négociateurs d'employés compris dans une telle unité de négociation. Cette loi ne s'applique pas aux services d'ambulance qui sont offerts par un hôpital ni à leurs employés. Ceux-ci continuent d'être visés par la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux.* Elle ne s'applique pas non plus aux répartiteurs qui travaillent pour la province ou aux travailleurs paramédicaux dans les services d'ambulance aériens, qui continuent d'être visés par la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne.*

Les nouvelles mesures législatives exigent que les parties qui y sont assujetties négocient une entente sur les services d'ambulance essentiels. Des services de conciliation sont fournis à la demande de l'une des parties. L'entente doit indiquer le nombre de préposés aux services d'ambulance qui sont nécessaires pour fournir les services d'ambulance essentiels pendant une grève ou un lock-out et préciser d'autres informations afférentes. La *Loi* prévoit également que l'employeur puisse augmenter pendant une période temporaire le nombre de préposés aux services d'ambulance qui sont tenus de travailler s'il se produit des urgences imprévues pendant une grève ou un lock-out et que le nombre de préposés tenus de travailler aux termes de l'entente est insuffisant.

L'une des parties peut demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario de statuer sur les questions qui n'ont pas été réglées. L'une d'entre elles peut également, par voie de requête, demander à la Commission de modifier une entente sur les services d'ambulance essentiels ou d'en forcer l'exécution.

Il y a obligation qu'une entente sur les services d'ambulance essentiels soit en vigueur avant toute grève ou tout lock-out de préposés aux services d'ambulance. Cependant, ceci ne porte pas atteinte au droit de grève des employés compris dans l'unité de négociation qui ne sont pas des préposés aux services d'ambulance ni au droit de l'employeur de les mettre en lock-out pourvu qu'une telle grève ou un tel lock-out soit permis en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations du travail.*

L'une ou l'autre des parties peuvent, par voie de requête, demander à la Commission de déclarer qu'une entente sur les services d'ambulance essentiels a pour effet

de priver des employés d'un droit de grève valable ou de priver l'employeur d'un droit de lock-out valable à leur égard. La Commission ne peut faire une telle déclaration que si moins de 75 % des employés compris dans l'unité de négociation (ou un autre pourcentage pouvant être prescrit par règlement) peuvent faire la grève ou être en lock-out malgré l'entente sur les services d'ambulance essentiels. Lorsqu'elle rend une décision à ce sujet, la Commission peut ordonner diverses mesures de redressement, notamment la modification de l'entente ou l'intervention d'un médiateur. Elle peut également diviser l'unité de négociation en deux unités, l'une composée des préposés aux services d'ambulance et l'autre des autres employés, et renvoyer les questions en litige à l'égard des préposés en vue d'un arbitrage définitif des différends.

Si la Commission ordonne l'arbitrage dans le cas d'une unité de négociation composée de préposés aux services d'ambulance, tout recours à la grève ou au lock-out devient illégal et les conditions d'emploi qui s'appliquaient aux préposés avant la date où la grève ou le lock-out est devenu légal sont remises en vigueur jusqu'à ce qu'une convention collective s'applique, à moins que les parties en conviennent autrement. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, à la demande de l'une des parties, le ministre du Travail en désigne un et choisit la méthode d'arbitrage, notamment la médiation-arbitrage ou la médiation-arbitrage des propositions finales. On précise des critères que l'arbitre doit prendre en considération en rendant sa décision, dont, par exemple, la capacité de payer de l'employeur compte tenu de sa situation financière.

La *Loi* incorpore les dispositions sur les infractions et certaines dispositions sur les mesures de redressement de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* pour traiter de questions comme les grèves ou les lock-out déclarés illégalement.

Cette *loi* est entrée en vigueur le 29 juin 2001.

Ontario: *Loi de 2001 sur la stabilité et l'excellence en éducation*; le projet de loi 80 sanctionné le 29 juin 2001

Cette loi apporte, entre autres, des modifications à la *Loi sur l'éducation* qui ont un effet sur les négociations collectives entre les conseils scolaires et leurs employés.

Une modification a élargi le rôle de la Commission des relations de travail en éducation. Celle-ci avise le gouvernement si une grève ou un lock-out de n'importe quels employés d'un conseil scolaire compromet le succès scolaire des élèves. Auparavant, la Commission pouvait fournir un tel avis dans les cas de différends entre les conseils scolaires et les syndicats d'enseignants, mais pas entre les conseils scolaires et les syndicats d'employés de soutien.

Une autre modification a apporté de nouvelles dispositions concernant la durée des conventions collectives. En vertu de ces dispositions, la première convention collective qu'un conseil scolaire et un agent négociateur désigné concluent pour une unité de négociation d'enseignants après le 1er juillet 2001 doit prévoir qu'elle expire le 31 août 2004. Ceci s'applique même si la convention collective devait en conséquence avoir une durée de moins d'un an. Toute convention collective subséquente entre les parties doit prévoir une durée de trois ans à compter du 1er septembre de l'année pendant laquelle la convention précédente a expiré.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1er juillet 2001.

Ontario: *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* – *Modifications, proclamations et règlements*

Suite à son adoption le 21 décembre 2000, le gouvernement de l'Ontario a apporté un certain nombre de modifications à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE 2000). Ces modifications, contenues dans la *Loi de 2001 sur l'efficience du gouvernement* (projet de loi 57, sanctionné le 29 juin 2001), ont clarifié et corrigé un certain nombre de dispositions.

Le gouvernement a désigné le 4 septembre 2001 comme date d'entrée en vigueur de tous les articles de la LNE 2000 ainsi que des modifications contenues dans la *Loi de 2001 sur l'efficience du gouvernement*. Seules les dispositions traitant de la prolongation de la période maximale de congé parental et celles abrogeant la *Loi sur les agences de placement* avaient déjà pris effet à cette date.

Dans le cadre de sa réforme de la législation provinciale concernant les normes d'emploi, le gouvernement de l'Ontario a également adopté sept règlements en vertu de la LNE 2000. Le 4 septembre 2001, ils ont abrogé et remplacé les règlements pris en application de la *Loi sur les normes d'emploi* précédente.

Voici un bref aperçu des nouveaux règlements établis en application de la LNE 2000 :

- Le *Règlement sur les exemptions, les règles spéciales et l'établissement du salaire minimum (Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage Regulation – Règlement de l'Ontario 285/01)* a réuni les dispositions du *Règlement d'application générale*, du *Règlement sur les domestiques, bonnes et gardiennes d'enfants (Domestics, Nannies and Sitters Regulation)*, du *Règlement sur les cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac (Fruit, Vegetable, and Tobacco Harvesters Regulation)*, et du *Règlement sur les aides de soins en résidence (Residential Care Workers Regulation)*. Parmi les changements notables, on retrouve de nouvelles définitions et une liste révisée de catégories d'employés exclus de dispositions spécifiques de la *Loi* (p. ex., les normes minimales en matière d'heures de travail, de périodes de repos, de pauses repas et de rémunération des heures supplémentaires ne s'appliquent plus aux professionnels des technologies de l'information; par ailleurs, les travailleurs domestiques sont maintenant traités comme les autres employés en ce qui concerne les heures de travail et les périodes de repos). Sous quelques réserves, les employés d'établissements de commerce de détail ne peuvent plus refuser de travailler le dimanche s'ils y avaient consenti au moment d'être embauchés. De plus, le directeur des normes d'emploi peut autoriser des ententes entre employeurs et employés : (1) visant à calculer la moyenne des heures travaillées sur une période de plus de quatre semaines afin d'établir le droit à la rémunération des heures supplémentaires; ou (2) permettant à un employé de travailler pour un nombre d'heures donné au-delà de la limite hebdomadaire de 60 heures fixée par la *Loi*.

- Le nouveau *Règlement sur les régimes d'avantages sociaux (Benefit Plans Regulation – Règlement de l'Ontario 286/01)* a abrogé et remplacé le règlement antérieur du même nom.

- Le *Règlement sur les fournisseurs de services dans les immeubles (Building Services Providers Regulation – Règlement de l'Ontario 287/01)* a abrogé et remplacé le *Règlement sur les employeurs-successeurs (Successor Employers Regulation)*.

- Le *Règlement sur les licenciements et les cessations d'emploi (Termination and Severance of Employment Regulation – Règlement de l'Ontario 288/01)* a abrogé et remplacé le *Règlement sur les licenciements (Termination of Employment Regulation)*.

- Le nouveau *Règlement d'exécution (Enforcement Regulation – Règlement de l'Ontario 289/01)* prescrit les sanctions à appliquer contre ceux qui contreviennent à la *Loi*.

- Le nouveau *Règlement sur l'affichage de renseignements concernant les droits et obligations (Posting of Information Concerning Rights and Obligations Regulation – Règlement de l'Ontario 290/01)* prescrit la documentation que les employeurs doivent afficher dans chaque milieu de travail en vertu de la *Loi*.

- Le *Règlement sur les conditions d'emploi dans des industries définies (Terms and Conditions of Employment in Defined Industries Regulation – Règlement de l'Ontario 291/01)* a abrogé et remplacé deux Annexes (Réglements de l'Ontario 282/99 et 283/99) prévues à la *Loi sur les normes industrielles*. Il fixe des normes minimales d'emploi semblables, dans l'ensemble, à celles qui prévalaient dans les Annexes pour les employés de l'industrie des manteaux et tailleurs pour femmes et de l'industrie des robes et tenues de sport pour femmes.

Par ailleurs, deux règlements (Règlement de l'Ontario 292/01 et Règlement de l'Ontario 293/01) ont abrogé divers règlements pris en application de la *Loi sur les normes d'emploi* antérieure.

Enfin, trois autres règlements *(Règlements de l'Ontario 294/01, 295/01* et *296/01)* ont abrogé les règlements afférents à la *Loi sur les agences de placement* et la *Loi sur les normes industrielles*.

(Plus de détails à propos de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ont été publiés dans le numéro du printemps 2001 de la *Gazette du travail*. Une analyse de la *Loi de 2001 sur l'efficience du gouvernement* et des principaux éléments des nouveaux règlements établis en application de la LNE 2000 est disponible sous la rubrique « Évolution de la législation du travail au Canada » dans le site Web du Programme du travail).

Terre-Neuve: *Règlement sur l'arbitrage de différends touchant la force constabulaire royale de Terre-Neuve* (*Royal Newfoundland Constabulary Arbitration Regulations*) pris en vertu de la *Loi de 1992 sur la force constabulaire royale de Terre-Neuve* (*Royal Newfoundland Constabulary Act, 1992*); Règlement 42/01 publié dans la Gazette officielle du 22 juin 2001

Entré en vigueur le 18 juin 2001, ce règlement prévoit que lorsque le représentant gouvernemental ou le comité de négociation représentant les policiers avise l'autre partie en vertu de la *Loi de 1992 sur la force constabulaire royale de Terre-Neuve* que les questions en litige sont déférées à l'arbitrage, on doit utiliser la méthode d'arbitrage des propositions finales pour les salaires, s'il existe un différend à ce sujet, et l'arbitrage conventionnel pour toutes autres questions. En rendant sa décision, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage doit tenir compte de critères spécifiques, tel que la capacité de payer de l'employeur compte tenu de sa situation financière, et doit fixer la période d'application de cette décision (la période minimale est un an).

Les changements apportés aux dispositions concernant le congé parental dans les lois provinciales et territoriales sur les normes du travail

Suivant l'exemple des autres provinces et territoires (tel que mentionné dans les numéros du printemps 2001 et de l'été 2001 de la *Gazette du travail*), le Nunavut et la Saskatchewan ont modifié leur législation sur les normes du travail afin d'augmenter la durée maximale du congé parental pour les employés admissibles relevant de leur compétence. Cela signifie que toutes les employées au Canada remplissant les conditions d'admissibilité ont maintenant droit à au moins un an de congé avec protection d'emploi si elles se prévalent à la fois du congé de maternité et du congé parental.

Au Nunavut, la *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi* (le projet de loi 10) a été sanctionnée le 29 mai 2001, et est entrée en vigueur le 3 juin. Presque identique au projet de loi 21 adopté par les Territoires du Nord-Ouest (voir le numéro d'été 2001 de la *Gazette du travail*), cette loi a augmenté la période maximale de congé parental lié à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, la faisant passer de 12 à 37 semaines consécutives. Elle a également abrogé les dispositions qui permettaient auparavant, dans certaines circonstances, une prolongation du congé de cinq semaines pour les parents d'enfants atteints de troubles physiques, psychologiques ou affectifs. La durée du congé résultant du cumul des congés de maternité et parental ne peut excéder 52 semaines.

La *Loi* comprenait aussi des mesures visant à permettre aux employés en congé de maternité ou en congé parental, dont le congé était échu ou qui avaient déjà présenté à leur employeur une demande de congé écrite au moment de l'entrée en vigueur des modifications, de profiter pleinement de la prolongation du congé parental. Néanmoins, ceci ne s'appliquait qu'aux parents d'enfants nés ou adoptés après le 31 décembre 2000.

Le gouvernement de la Saskatchewan a adopté le projet de loi 30, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail (An Act to amend the Labour Standards Act)* qui est entrée en vigueur le 14 juin 2001.

Cette loi a prolongé la durée maximale du congé parental, la faisant passer de 12 semaines à 34 semaines consécutives, dans le cas des employés qui ont droit à un congé de maternité ou à un congé d'adoption, et à 37 semaines consécutives pour les autres parents admissibles. Un congé parental peut être pris au cours de la période débutant 12 semaines avant la date prévue de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et se terminant 52 semaines après la date effective de la naissance ou la date à laquelle l'enfant a été confié aux soins de l'employé.

De plus, une nouvelle clause a été ajoutée pour préciser que les parents de nouveau-nés ainsi que les parents d'enfants nouvellement adoptés pourront se prévaloir du congé parental. Ceci signifie que les parents adoptifs admissibles qui sont principalement responsables de donner des soins à l'enfant peuvent prendre 34 semaines de congé parental en plus des 18 semaines de congé d'adoption, pour un total de 52 semaines. Leurs conjoints, dans la mesure où ils remplissent les conditions d'admissibilité ont également droit à un congé parental, d'une durée maximale de 37 semaines.

La *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* a également été modifiée pour exiger que les employés en congé de maternité, en congé parental ou en congé d'adoption donnent au moins quatre semaines de préavis avant la date à laquelle ils comptent retourner au travail.

Le projet de loi 30 comprenait également des dispositions transitoires. Les parents d'enfants nés ou adoptés après le 30 décembre 2000, qui prennent ou dont le conjoint prend un congé de maternité, un congé d'adoption ou un congé parental, ont droit à la prolongation du congé parental, à condition d'en aviser leur employeur.

Des renseignements sur la durée maximale des congés de maternité, des congés parentaux et des congés d'adoption dans chacune des administrations au Canada suivent à la page suivante.

Pour plus d'informations sur les changements aux lois du travail récemment adoptés ou proposés au Canada, veuillez visiter le site Web du programme du travail à l'adresse suivante :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca

et cliquer sur « Renseignements sur les lois du travail au Canada ».

LES CONGÉS DE MATERNITÉ, LES CONGÉS PARENTAUX ET LES CONGÉS D'ADOPTION DANS LA LÉGISLATION SUR LES NORMES DU TRAVAIL AU CANADA

Charles Philippe Rochon
Politique stratégique et Affaires internationales du travail
Programme du travail; Développement des ressources humaines Canada

Conditions d'admissibilité

Pour avoir droit au congé de maternité ou au congé parental, l'employé doit normalement avoir complété une période déterminée d'emploi continu. Toutefois, certaines provinces–la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick et le Québec–n'exigent pas une durée de service spécifique. L'Ontario exige 13 semaines de service; Terre-Neuve et l'Île-du-Prince-Édouard exigent 20 semaines continues; et la Saskatchewan exige 20 semaines au cours des 52 semaines qui précèdent le congé demandé. L'administration fédérale permet à un employé de prendre un tel congé après avoir complété au moins six mois de service continu; la période requise au Manitoba est de sept mois. Enfin, l'Alberta, la Nouvelle-Écosse et les trois territoires exigent 12 mois de service. De plus, dans toutes les administrations, un certificat médical doit être fourni ou, à tout le moins, peut être demandé par l'employeur. Un employé doit également donner un préavis à son employeur, habituellement de deux à quatre semaines (six semaines en Alberta), de son intention de prendre un congé de maternité ou parental.

Durée du congé de maternité, du congé parental et du congé d'adoption dans la législation sur les normes du travail (congés non payés)

Autorité compétente	Congé de maternité[1]	Congé parental[1]	Congé d'adoption[1]
	(en semaines)		
Fédéral	17[2]	37[2]	37
Alberta	15	37[4]	37[4]
Colombie-Britannique	17	37[3],[5]	37[5]
Île-du-Prince-Édouard	17	35	52
Manitoba	17	37[5]	37[5]
Nouveau-Brunswick	17[2]	37[2]	37
Nouvelle-Écosse	17	52[3],[5]	52[5]
Nunavut	17	37[2],[5]	37[5]
Ontario	17	37[3],[5]	37[5]
Québec	18	52[5]	52[5]
Saskatchewan	18	37[5],[6]	52[7]
Terre-Neuve	17	35[5]	52[5],[7]
Territoires du Nord-Ouest	17[2]	37[2],[5]	37[5]
Yukon	17	37[4]	37[4]

Notes :

(1) Certaines administrations permettent une prolongation du congé de maternité et (ou) du congé parental (pour les parents naturels et adoptifs) dans certaines circonstances, telles que les naissances en retard ou des problèmes de santé touchant la mère ou l'enfant.

(2) Pour les employés auxquels s'applique la législation de l'administration fédérale, du Nouveau-Brunswick, du Nunavut ou des Territoires du Nord-Ouest, la durée du congé de maternité et du congé parental mis ensemble ne peut dépasser 52 semaines.

(3) Les employées qui se sont prévalues d'un congé de maternité n'ont droit qu'à un congé parental de 35 semaines.

(4) La législation de l'Alberta stipule qu'il n'y a aucune obligation d'accorder un congé parental à plus d'un parent à la fois, si les deux parents d'un enfant travaillent pour le même employeur. Au Yukon, des parents qui partagent un congé parental ne peuvent pas, en règle générale, prendre leur congé en même temps, qu'ils travaillent ou non pour le même employeur.

(5) La plupart des administrations, c'est-à-dire la Colombie-Britannique, le Manitoba, Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec, la Saskatchewan (pour le congé parental), le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest, offrent aux deux parents la possibilité de se prévaloir du plein congé parental ou congé d'adoption.

(6) En Saskatchewan, une employée ou un employé admissible à un congé de maternité ou à un congé d'adoption n'a droit qu'à 34 semaines de congé parental.

(7) À Terre-Neuve, un employé remplissant les conditions d'admissibilité a droit à 17 semaines de congé d'adoption, auxquelles peuvent s'ajouter 35 semaines de congé parental. Dans le cas de la Saskatchewan, un employé admissible a droit à 18 semaines de congé d'adoption s'il est le parent adoptif qui sera principalement responsable de donner des soins à l'enfant; à ces 18 semaines peuvent s'ajouter ensuite 34 semaines de congé parental. Dans un cas comme dans l'autre, un parent adoptif admissible peut donc se prévaloir d'un congé pouvant totaliser jusqu'à 52 semaines.

LE COIN DU LECTEUR

Michèle Auger, Fred Longley et Edward Popoff
Bibliothèque et Services de gestion d'information
Développement des ressources humaines Canada

Bibliothèque ministérielle de DRHC

Nouvelles formes d'organisation du travail

PILLINGER, Jane. **Temps de travail en Europe : pour une politique européene dans les services publics,** Bruxelles, Institut syndical européen, 2000. Coll. « Rapport » no. 63
DRHC HD5164.5 P54f

Le Dr. Pillinger a préparé ce rapport sur le temps de travail dans les services publics à la demande de la Fédération syndicale européenne des services publics. À partir de l'analyse des conventions collectives en matière de temps de travail en Europe et des politiques gouvernementales en vigueur, elle relève les tendances et les innovations liées au développement d'une politique sur le temps de travail dans les services publics en Europe et souligne la volonté des syndicats de préserver les emplois existants et d'en créer de nouveaux.

QUÉBEC (Province). Conseil du statut de la femme. **Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? : les femmes et le travail atypique,** recherche et rédaction, Lucie Desrochers, Québec, Gouvernement du Québec, Conseil du statut de la femme, 2000. Coll. « Recherche du Conseil du statut de la femme ». Sur Internet : <http//www.csf. gouv.qc.ca/telecharg/atypique.pdf>
DRHC CA2 PQ SF3a 00T61

Avec la mondialisation de l'économie, le travail atypique est un phénomène en constante progression. L'étude du Conseil du statut de la femme analyse les différentes formes du travail atypique (temps partiel, temporaire, autonome et à domicile) et décrit comment celles-ci affectent davantage les jeunes et les femmes qui, trop souvent, occupent les emplois précaires, mal rémunérés et peu protégés par les lois du travail.

Un portrait statistique appuie l'analyse en comparant sur une période de 20 ans la situation des hommes et des femmes démontrant ainsi que les femmes sont les plus afffectées par la précarisation de l'emploi.

Enfin, l'application des lois du travail offre dans la conjoncture actuelle très peu de protection pour toutes les formes de travail atypique et ne favorise pas la négociation de conditions de travail justes et équitables pour les travailleurs et les travailleuses atypiques.

QUÉBEC (Province). Conseil du statut de la femme. **Emploi atypique cherche normes équitables,** recherche et rédaction, Lucie Desrochers, Québec, Gouvernement du Québec, Conseil du statut de la femme, 2000. Coll. « Avis du Conseil du statut de la femme ». Sur Internet : <http//www.csf.gouv.qc.ca/telecharg/Avistravailatypique.pdf>
DRHC CA2 PQ SF2a OOE51

L'Avis du Conseil du statut de la femme énonce les propositions pour améliorer les conditions de vie des femmes au travail, ces dernières occupant plus souvent les emplois atypiques. Une révision et un renforcement des lois du travail s'imposent pour combattre la précarisation de l'emploi, assurer une meilleure protection sociale des emplois atypiques et favoriser la négociation des conditions de travail équitables pour les femmes.

Télétravail : concilier performance et qualité de vie, sous la direction de Liette D'Amours, Montréal, IQ, 2001. Coll. « Collectif »
DRHC HD 2336.3 T44

Avec le développement accéléré des technologies de l'information et les transformations dans les organisations qui en résultent, le télétravail gagne de plus en plus d'adeptes comme nouvelle forme de travail permettant au travailleur d'équilibrer la vie professionnelle et familiale tout en garantissant à l'entreprise d'y trouver son compte.

BOURHIS, Anne et Thierry WILS. **« L'éclatement de l'emploi traditionnel : les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques »,** *Relations industrielles – Industrial Relations*, vol. 56, nº 1 (2001) p. 67-91.
DRHC PER

La progression de l'emploi atypique au cours des 20 dernières années au détriment de l'emploi traditionnel pose des défis et des enjeux importants non seulement pour les travailleurs mais pour la société dans son ensemble. Les auteurs de cet article tentent de définir clairement et de classifier les nouvelles formes de travail atypique à partir de deux typologies : une typologie des formes de travail et une typologie des travailleurs.

LANOIE, Paul, Ali BÉJAOUI et François RAYMOND. **« Qui veut réduire ses heures de travail? Le profil des travailleurs adhérant à un programme de partage de l'emploi »**, *Relations industrielles – Industrial Relations*, vol. 55, nº 3 (2000) p. 505-523.
DRHC PER

À partir du résultat d'une enquête menée en 1996 auprès des travailleurs de l'Alcan au Saguenay-Lac-St-Jean, les auteurs analysent les facteurs (variables) et les caractéristiques qui incitent les travailleurs à réduire volontairement leurs heures de travail en adhérant à un programme de partage de l'emploi comme celui mis sur pied par l'Alcan.

NOTA

1. *Pour d'autres références qui sont disponibles en langue anglaise seulement, voir la version anglaise de la Gazette du Travail / Workplace Gazette.*

2. *Les employé(e)s de Développement des ressources humaines Canada peuvent emprunter directement ces items en s'adressant à la Bibliothèque ministérielle. Autrement, vous devez les emprunter par l'intermédiaire de votre bibliothèque.*

Téléphone : (819) 994-2603
Télécopieur : (819) 953-5482
Courriel : circulation.library-bibliothèque@hrdc-drhc.gc.ca
Site Web : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/library/common/libx.shtml

---

HIER ET AUJOURD'HUI

Rémunération fondée sur le rendement

Suzanne Payette
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Il y a 50 ans...

En novembre, la Gazette du travail publiait un article consacré à une réunion de spécialistes en rémunération fondée sur le rendement, tant individuel que collectif, dans le cadre de l'Organisation internationale du travail. Or, les spécialistes en la matière faisaient abstraction de certains aspects comme la participation aux bénéfices, l'actionnariat des salariés, les primes d'ancienneté, la gratification basée sur la durée de service ainsi que les salaires proportionnels.

À l'époque, il était entendu qu'une augmentation de la productivité engendrait une croissance du bien-être des travailleurs et qu'une application efficace du régime de rémunération au rendement stimulait la production et la productivité. L'on soulignait que l'efficacité d'un tel régime résidait surtout dans de bonnes relations de travail entre l'employeur et les employés et la protection des intérêts des travailleurs.

Les spécialistes recommandaient que l'implantation des régimes de rémunération au rendement fasse l'objet des négociations collectives en raison des conflits et de l'hostilité qu'ils généraient de la part des employés, vu qu'il s'agissait souvent d'une initiative patronale tendant à réduire les coûts de production.

Les spécialistes proposaient également que ce régime soit englobé dans un programme visant la hausse de la production, l'amélioration de la productivité et la diminution des coûts permettant ainsi aux employés d'accroître leurs gains et d'élever leur niveau de vie.

« *...de telles méthodes ne porteront pleinement fruit que si l'on prend, avant et pendant l'implantation du nouveau projet, toutes les mesures nécessaires pour améliorer le processus de production, l'équipement et les méthodes de contrôle de la production...* » En général, maintenir la production à un niveau acceptable exigeait un encadrement moins important que payer un salaire horaire moindre. D'autre part, « *on pourrait accorder plus d'attention à la qualité du produit et aux facteurs influant sur la production...* » [Trad.] Le travailleur devenait ainsi plus motivé à réduire le temps perdu et à utiliser efficacement l'équipement . Un régime de rémunération au rendement, conjugué à une amélioration de la structure et des mesures du travail, devrait permettre une estimation plus précise des coûts de la main-d'œuvre et, par conséquent, une utilisation plus avantageuse des méthodes de coûts standards et de contrôle budgétaire.

Les spécialistes soulignaient que pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, il fallait leur assigner des tâches raisonnables, leur garantir un salaire minimum adéquat et appliquer des règlements appropriés en matière de sécurité.

Les spécialistes formulaient deux dernières recommandations, à savoir garantir des revenus minimums pendant les périodes de baisse de production pour des raisons indépendantes de la volonté des travailleurs et inclure le plus de travailleurs possible dans le projet afin d'éviter tout ressentiment lié à l'inégalité des chances d'accroître les gains.

Aujourd'hui...

Le débat concernant les résultats positifs d'un régime de rémunération fondée sur le rendement tant individuel que collectif se poursuit exactement dans cette même logique. Les programmes de partage de gains de productivité, en permettant le partage de réduction des coûts avec les employés, démontrent bien qu'une augmentation de la productivité entraîne une amélioration du bien-être des travailleurs. Les syndicats corroborent l'idée que l'introduction de tels régimes fasse l'objet des négociations collectives, surtout quand ils plaident en faveur du projet. Les questions de santé et de sécurité ainsi que l'application des mesures appropriées en la matière demeurent toujours une préoccupation au sein des organisations qui cherchent à s'ajuster à cette donne.

Bien que le nombre des organisations ayant adopté ce régime de rémunération ait augmenté au cours des 50 dernières années, plus particulièrement au cours de la dernière décennie, son application est loin de constituer une norme organisationnelle. De surcroît, son instauration et sa pérennité au sein des organismes syndiqués des secteurs privé et public constituent plutôt l'exception que la règle.

Alors que les objectifs des régimes de rémunération fondée sur le rendement et les conditions nécessaires pour son instauration et sa pérénité sont des principes tout à fait acceptables, il s'avère plus difficile de réunir les éléments requis pour les mettre en œuvre et satisfaire aux stratégies d'affaires des organisations. Étant donné ces circonstances, convaincre les parties concernées n'est pas une tâche facile.